

Erol Özvar – YÖK Başkanı

GELECEK

iş birliğine dayalı
yükseköğretimde

Andreas Schleicher

Günümüzün
çocukları

NASIL İNGİLİZCE ÖĞRENİYOR?

Burak Kılanç

Yapay Zekâdan
YAPAY ZEKÂ
KURSU

Celile Eren Ökten – Bakan Yardımcısı

Türkiye Yüzyılı KADINLARIN ÖNCÜLÜĞÜNDE YÜKSELECEK

Röportaj

- ✓ Elif Pehlevan
- ✓ Dilek Cambazoğlu
- ✓ Elif Cebeciler

Alpaslan Dardan

KADININ ADI VAR!

MEKTEBİM
KOLEJİ

Özbekistan'da

AYKUT DAVUT ÖKTEM

Yükseliş Kolejleri Genel Müdürü

YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLARIMIZI
TÜRKİYE'YE YAYACAĞIZ

Okul Kıyafetleri



Natura
Okulda moda | Fashion at school



Türkiye'nin önde gelen özel okul kıyafet üreticisi olan **Natura** kumaşlarını % 100 pamuk, hijyenik ve terin dışarı atılmasını sağlayan teknolojik ve sertifikalı özel kumaşlardan üretmektedir. Okul üniformalarının sadece renk ayrımı ile belirlenmemesi **kumaş niteliklerinin** de göz önünde bulundurulması gerektiğini düşünüyor. Stilistler tarafından çizilen farklı modellerle her okula ayrıcalıklı olduğu izlenimini veriyor.



📍 **Natura Giyim Tic. Ltd. Şti.**
Emek Mh. Nato yolu Cd. No:288
K:2 Sancaktepe/ İstanbul
☎ +90 (216) 612 10 20
☎ +90 (216) 611 01 49
🌐 www.naturagiyim.com



f [natura okul kıyafetleri](https://www.facebook.com/natura.okul.kiyafetleri)

🐦 [@naturagiyim](https://www.instagram.com/naturagiyim)

📷 [natura_okul_kiyafetleri](https://www.instagram.com/natura_okul_kiyafetleri)

Eyüboğlu Anaokullarında önce mutlu olmayı öğretiyoruz

1970'ten beri yaratıcılığı en üst seviyeye taşıyan modern eğitim sistemimizle, çocuklarımızın geleceğe güvenle bakan mutlu ve başarılı bireyler olmasını sağlıyoruz.

Eyüboğlu Anaokullarında öğrencilerimiz; yoğun İngilizce eğitimi, satranç, dans, jimnastik, müzik, yüzme, yoga gibi fiziksel, bilişsel ve sosyal becerilerini geliştiren aktivitelerle erken yaşta akademik ve sosyal olarak önemli bir gelişim sağlar.

Sizin de çocuğunuz eğitim hayatına Eyüboğlu'nda, mutlu ve bir adım önde başlasın.



• Ataşehir • Batı Ataşehir • Burçak Eyüboğlu Batı Ataşehir • Erenköy • Kemerburgaz • Koşuyolu

Eğitim: Eyüboğlu



İÇİNDEKİLER

AYIN DOSYASI

» Eğitim ve Kadın

- 28 Celile Eren Ökten**
Türkiye Yüzyılı kadınların öncülüğünde yükselen bir çağ olacak
- 32 Dilek Cambazoğlu**
İş hayatı ve yönetimde daha çok kadının olması toplumu daha çeşitli, yenilikçi ve adil kılar
- 36 Elif Pehlevan**
Biz kadınlar yarattığımız ekosistemde dokunduğumuz her birey ile birlikte kaliteyi yakalıyoruz
- 38 Elif Cebeciler**
Kadınlar iş dünyasına esneklik, çeşitlilik ve farklı perspektifler kazandırıyor
- 42 Derya Kargılı**
Ben Değil, Biz Diyen Kadın Yönetici Başarıldır!
- 44 Ortalama eğitim süresi kadınlarda 8,5 erkeklerde 10 yıl**
- 47 Cinsiyet eşitliği diyoruz ama ne kadar eşitiz?**



Celile Eren Ökten



Dilek Cambazoğlu

RÖPORTAJ

- 24 Aykut Davut Öktem**
Yapay zeka ve teknolojiyi eğitimin merkezine yerleştiriyoruz

HABER

- 14** Mektebim Koleji'nin Türki Cumhuriyetlerde ilk durağı Özbekistan oldu
- 16** **MEB Bakan Yardımcısı Kemal Şamlıoğlu** 'Nitelikli İnsan, Güçlü Aile, Sağlıklı Toplum' vizyonuyla hareket ediyoruz
- 20** **YÖK Başkanı Erol Özvar** Gelecek, iş birliğine dayalı yükseköğretimde yatmaktadır
- 48** **Kadınların yükseköğretime erişimi ve akademideki ağırlığı artıyor**
- 50** Endless Abroad'un uluslararası eğitimde başarısının 4 anahtarı
- 56** **Meslek liseleri için istihdam odaklı 4 yeni program hazırlandı**
- 57** Girne Koleji'nden 'Yüzyılın Şarkıları Gençlik Orkestrası'
- 62** **Çocuklarla doğa eğitimi neden önemli?**
- 64** YÖK, 20 üniversitede yapay zekâ ve dijitalleşme programları açıyor



Elif Pehlevan



Elif Cebeciler

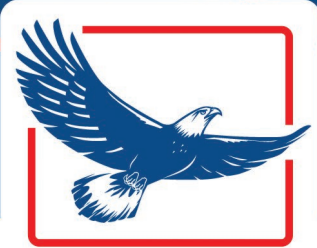
MAKALE

- 18** **Andreas Schleicher**
TikTok ve ders kitapları: Günümüzün 15 yaşındaki çocukları nasıl İngilizce öğreniyor?
- 40** **Alpaslan Dartan**
Kadının Adı Var... Bir Ülkede Kadın olmak

- 52** **Burak Kılanç**
Yapay Zekâdan Yapay Zekâ Kursu
- 58** **Yavuz Kara**
Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Eğitim: K12 Seviyesinde Bilinmesi ve Uygulanması

Milletimiz Büyüktür Büyük Düşünün

H. Atatürk



Fatih Sultan Mehmet

Farabi

Mehmet Akif Ersoy

Halide Edip Adıvar

Mimar Sinan

İbn-i Sina

Suna Kan

Feza Gürsey

Ali Kuşçu

Biruni

Gazi Yaşargil

Aziz Sancar

Yunus Emre

Piri Reis

Cahit Arf

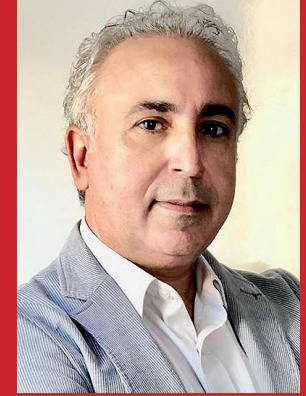
Cemil Meriç

SINAV OKULLARI

ANAOKULU | İLKOKUL
ORTAOKUL
ANADOLU - FEN LİSESİ

Büyük Düşün Hedefini Yüksek Tut

Cem Kaçmaz
cemk@esmyayincilik.com.tr



Kadınlar ve seçimler!

Türkiye'de kadınların hak mücadelesi uzun bir geçmişe dayanıyor. Cumhuriyet öncesi ve sonrasında kadınların varolma mücadelesi günümüze kadar engellemelere rağmen hız kesmeden devam ediyor. Bugün birçok alanda kadınların kendilerini gösterdiklerini gözlemliyoruz. Ancak gelinen nokta arzu edilenin çok gerisinde hala, rakamlar da bunu doğruluyor. TÜİK'in verilerine göre Türkiye geneli için ortalama eğitim süresi kadınlarda 8,5 yıl, erkeklerde 10 yıl. Kadın milletvekili oranı %19,9, kadın büyükelçi oranı %27,3, kadın profesör oranı ise %33,9. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %13,9, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılma oranı %27,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %36,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %43,0 iken, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %68,8. Kadınların kendi kaderlerini ellerine almaları için bu oranların, çok yukarılarda olması gerekiyor. Bugün Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri kadın cinayetleri. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'na göre, geçen yıl Türkiye'de en az 403 kadın, çoğu mevcut ya da eski eşleri veya kendilerine yakın diğer erkekler tarafından öldürüldü. Türkiye'de 2024 yılı başından itibaren 71 kadın öldürüldü. 27 Şubat'ta ise bir rekor yaşandı; aynı gün yedi kadının birden öldürülmesiyle bir günde bilinen en yüksek sayıda kadın cinayeti işlendi. Türkiye'de yerel seçimler yaklaşıyor. 31 Mart 2024 tarihinde vatandaşlar, mahalli idareler seçimi için sandık başına gidecekler. Seçimlerde yaşanan bölgeye göre; Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Belediye Başkanlığı, Belediye Meclis Üyeliği, İl Genel Meclis Üyeliği ile Muhtarlık ve İhtiyar Heyeti için oy kullanılacak. İktidar partisi olan AK Parti'nin çıkardığı 1.211 adaydan yalnızca 27'si kadın. Ana muhalefet partisi CHP'de ise belediye başkanı olarak gösterilen 1.112 adayın sadece 103'ü kadın. 2024 Mahalli İdareler Seçimleri verilerine göre 2019'a oranla toplam aday sayısında bir artış yaşanıyor. 2019 yılında ittifakla seçime giren partiler, 2024 yılında yerel seçimlere kendi adayları ile giriyor. Bu sebeple aday sayılarında bir artış gözlemleniyor. Önümüzdeki seçimlerde yarışacak belediye başkanları adayları 14 bin 122 iken büyükşehir belediyesi başkanlığına aday olanların sayısı 734. Belediye başkan adaylarının %11,5'i kadinken bu oran büyükşehir belediye başkan adaylarında %12,8. Kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almaları, iş gücüne katılımlarında daha yüksek oranlarda görünmeleri kendi kaderlerini tayin etmeleri açısından çok önemli. Kadın cinayetlerinin önlenmesi, cinsiyet ayrımcılığının yok denecek seviyelere gelmesi ancak kadınların toplumun karar mekanizmalarında daha çok söz sahibi olması ile mümkün. Bu açıdan seçimler önemli bir araç olarak görülmeli. Bu seçimlerde de kadın sayısının az olduğunu görüyoruz. Bu göstergeler tersine dönerse kadınların toplumsal yaşamda karşılaştıkları sorunlar da tersine dönecektir.

Partilerin Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve Belediye Başkanlığına Gösterdiği Kadın Aday Oranları
2024 Mahalli İdareler Seçimi
*Tabloda mecliste yer alan partilere yer verilmiştir.

Büyükşehir B.B.	Kadın Aday Oranı %	Belediye B.	Kadın Aday Oranı %
DEM Parti	32,1	TİP	37,7
TİP	30	DEM Parti	31
DSP	20,7	EMEP	31
CHP	16,7	DSP	24,1
İYİ PARTİ	13,3	DEVA Partisi	15,3
DP	9,5	Demokrat Parti	11,1
DEVA PARTİSİ	7,7	İYİ Parti	10,4
AK PARTİ	3,6	CHP	9,3
YENİDEN REFAH	3,4	YENİDEN REFAH	4,1
HÜDA PAR	0	SAADET	3,6
MHP	0	HÜDA PAR	3,1
SAADET	0	AK PARTİ	2,2

ESM Yayıncılık

Eğitim ve Tanıtım Ltd. Şti. Adına

İmtiyaz Sahibi ve

Genel Yayın Yönetmeni

Cem KAÇMAZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Burcu GÜRSES KAÇMAZ

Haber Merkezi

Gülbahar SALIK

Özgür ÇİLEK

Reklam Rezervasyon

0212 283 55 65

Abone

0212 283 55 65

Yönetim Yeri

ESM Yayıncılık Eğitim ve Tanıtım

Ltd. Şti.

İnönü Cad. Yıldırım İş Hanı.

11/14. Levent - İstanbul

Tel: (0212) 283 55 65

Fax: (0212) 282 36 18

e-mail:

artiegitim@artiegitim.com.tr

Baskı (Printing)/ Renk Ayrımı

(Color Sep.)

ŞAN MATBAA

Anadolu Caddesi No: 50/3

Kağıthane / İSTANBUL

artı eğitim ayda bir yayınlanır.

YEREL SÜRELİ

ISSN 1305-6794



MEKTEBİM
KOLEJİ

Gelecek Benim



BİZİM ÇOCUKLAR
MEKTEP
GÖRMÜŞ

Parmakla gösterilecek bir nesil için
KAYIT DÖNEMİ başladı!

► ÇOCUKLAR GÜLSÜN DİYE DERNEĞİ 52. ANAOKULUNU AÇTI

Gülben Ergen'in kurucusu ve başkanı olduğu Çocuklar Gülsün Diye Derneği, 52. Anaokulunu 28 Şubat'ta Samandağ'da açtı. Yapımını Bridge To Türkiye Fund'un üstlendiği anaokuluna "Çocuklar Gülsün Diye-BTF Anaokulu" ismi verildi. Dernek Reyhanlı, Kırıkhan ve İskenderun'daki anaokullarından sonra Samandağ ile Hatay'daki 4. anaokulunu açmış oldu. Depremi unutmadığını, unutturmayacağını, afet bölgesinde desteklerinin ve okul açılışlarının devam edeceğini vurgulayan Gülben Ergen,

anaokulunun hazırlık sürecine ve açılışına katılım sağlayan oğlu Atlas Erdoğan'a da teşekkür etti. Samandağ'da açılan 52. Çocuklar Gülsün Diye – BTF Anaokulu çocuklarımızın hareket, bilişsel, sosyal ve duygusal, dil ve öz-bakım alanlarında desteklenerek var olan potansiyellerini ortaya çıkarmalarını ve en üst düzeyde geliştirmelerini amaçlayan, programlı ve sistemli bir eğitim almalarını sağlayarak geleceğimizi aydınlatacak gençlerin yetişmesine büyük katkı sağlaması amaçlanmaktadır.



► MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİ PROJELERİ İLE DÜNYA İKİNCİSİ OLDU

Endonezya'da düzenlenen ve 16 ülkeden 305 projenin davet edildiği Uluslararası Gençlik Bilim Yarışması'nda Amasya Şehit Gültekin Tırpan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri Tunahan Akın, İbrahim Arda Karataşoğlu, Mustafa Yahya Yücel ve danışman öğretmen Serkan Kaya, güneş paneli verimliliğini artıran projeleriyle ikinci olarak gümüş madalyaya layık görüldü. Okul Müdürü Niyazi Şişik ise, "Zaman mefhumu gözetmeksizin çalışan arkadaşlarıma ve öğrencilerime çok teşekkür ediyorum. Ülkemiz için de ilimiz için de çok büyük başarı. İnşallah devamı gelecek. Hedefimiz artık dünya birinciliği. İnşallah, o doğrultuda çalışmaya gayret gösteriyoruz." dedi. Danışman öğretmen Serkan Kaya, çok mutlu olduklarını belirterek "Projemiz güneş panellerinin verimliliğini artırmak için tasarlandı. Güneş ışınının panele dik gelmesi için normalde sensörler, güneşi algılayan sensörler kullanılmakta. Öğrencilerimiz Alper Gezeravcı'dan da etkilenip astronomik hesaplar yaparak sensör kullanmadan güneşe yönelmeyi başarmayı denediler ve astronomik verileri kullanmak ve matematiksel hesaplarla özellikle Amasya'daki her günün saatinde güneşe yönelmeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirdiler." ifadelerini kullandı.



► DİYARBAKIRLI ÖĞRENCİLERİN SU VERİMLİLİĞİNE İLİŞKİN PROJESİ ÜÇ ÜLKEYE YAYILDI

Diyarbakır Kayapınar Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi'nde projede yer alan gönüllü 55 öğrenci, okulları ziyaret ederek suyun verimli kullanımı, kuraklık ve iklim değişikliğinin etkileri konusunda akranlarına yönelik bilinçlendirme çalışması yürütüyor. Kentte şimdiye kadar 12 okulu ziyaret eden öğrenciler, 1200 akranına ulaştı. Ardından bu okullar da projeye ilişkin çalışma yürütmeye başladı. Proje koordinatörü ve tarih öğretmeni Ferda Salık, Türkiye'nin su stresi altındaki bölgeler arasında yer aldığını, dünyada küresel ısınma çağının sona erdiğini, "küresel yanma" çağıyla karşı karşıya olduğunu söyledi. Denizli, Afyonkarahisar, Konya, Kayseri, Zonguldak, Samsun, İzmir, Bitlis, Van, Ankara, Şanlıurfa ve Manisa'daki bazı okullar da çalışmaya dâhil oldu. Öte yandan Almatı Eğitim Ateşliğinin desteğiyle Kazakistan'daki öğretmen il öğrenciler de projede yer almaya başladı. Yunanistan ve Litvanya'daki okullara ise e-twinning aracılığıyla ulaşılarak projeye dahil edildi. 12 il ve 3 ülkeden 495 gönüllü öğrenci çalışmada yer alıyor. Çalışmayı yürüten Kayapınar Kız Anadolu İmam Hatip Lisesinde de su verimliliği için muslukların başlıklarına perlatörler takıldı, vanalar kısıldı. Öğretmen ve öğrenciler ise okulları gezerek düzenledikleri bilgilendirme seminerleri ile su verimliliğini artırmayı hedefliyor.



► 400 GENÇ YETENEĞE ÜCRETSİZ KLİP ÇEKİMİ

Müzik endüstrisi, rap trendinin giderek popülerleşmesiyle birlikte genç sanatçılara ev sahipliği yapmaya devam ediyor. Ancak, yeni yeteneklerin büyük müzik piyasasında görünür olması ve başarı elde etmesi için önünde zorlu bir patika bulunuyor. Anonim rap sanatçılarına desteklemek amacıyla kurulan platform Rapkology'nin CEO'su Tayfun Karakaş, ise minimum 400 rapçiyi Avrupa standartlarında ücretsiz klip prodüksiyonu yapacaklarını duyurdu. Türkiye'den global müzik listelerine yeni isimler kazandırmak hedefiyle yola çıktıklarını dile getiren Tayfun Karakaş, "Ülkemizin küresel müzik piyasasındaki listesine yeni isimler

kazandırması adına müzik yapmak isteyen rap sanatçılarına destek oluyoruz. Son teknoloji ekipmanlarımız, kurgu programlarımız ve uzman kadromuzla rap dünyasındaki yeni yeteneklere yol arkadaşlığı yapıyoruz" dedi. "Türkiye'de son dönemde rap müzik yapanların sayısı artıyor. Biz de bu alanda adını duyurmak isteyenlerin önünü açıyoruz" diyen Rapkology CEO'su Tayfun Karakaş, "Amacımız global pazarlarla Türkiye'de rap yapmak isteyen yetenekleri bir araya getirmek. Bu amaçla çıktığımız yolda minimum 400 genç yeteneğin müzik klipi için bütün prodüksiyon olanaklarını tek seferlik ücretsiz olarak sağlayacağız" şeklinde konuştu.



KAVRAM'DA KAYIT ZAMANI

"50 YILIN MİRASI, YARININ BAŞARISI"

**ERKEN
DEĞİL
TAM
ZAMANI**

kavram.k12.tr
kavramkurs.com



KITLESSEL BAŞARIDA
1
NUMARA

Dijital Destekli
Eğitim Programı

Akademik
Performans Takibi

Veri Temelli
Rehberlik Anlayışı

Nitelikli
Ölçme Değerlendirme

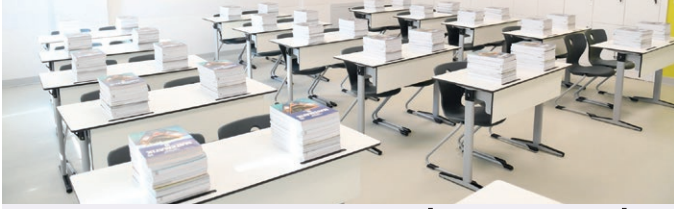
Alanında Uzman
Eğitim Kadrosu

Sınavlara
Hazırlık



KAVRAM

50 yıl



ÖZEL OKULLARDA MEB'İN "ÜCRETSİZ DERS KİTABI" OKUTULACAK

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile özel okullarda da "derslerde, Bakanlıkça onaylanan ders kitaplarının okutulmasını sağlamak" şeklindeki düzenleme getirildi. Dağıtılan bu kitapların özel okullarda okuyan tüm öğrencilere de ücretsiz ulaştırılması konusunda çalışmalarına hız veren Bakanlık, öğrencilere yönelik kazanım çalışmalarının merkezine, yardımcı kitapları ve başka kaynakları değil, ders kitaplarını koyuyor. Bu sebeple mevzuatta da devlet okullarında olduğu gibi özel okullarda okutulacak ücretsiz ders kitaplarına ilişkin, "Bakanlıkça onaylanan ders kitaplarının okutulması esastır." hüküm getirildi. Bakanlığın getirdiği yeni hükmün, ortak sınavlar ve ÖSYM tarafından gerçekleştirilen Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) gibi merkezi sınavlara katılacak öğrenciler için önem taşıdığı kaydedildi. Bu sınavlarda yöneltilen bütün sorularda Bakanlıkça hazırlanan ders kitapları kaynak olarak alınacak. Millî Eğitim Bakanlığı, yeni düzenleme kapsamında, talep edilip edilmediğine bakmadan, tüm özel okullara öğrenci sayısı kadar ders kitabını ücretsiz gönderecek. Ders kitabını kullanmayan özel okullara Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 7. maddesindeki cezai müeyyideler uygulanabilecek.

ÖZEL OKULLARIN ÜCRETSİZ KONTENJANLARI İÇİN MERKEZİ YERLEŞTİRME YAPILACAK

Millî Eğitim Bakanlığınca şehit, gazi yakını ile koruma altındaki çocukların kanuni hakları gereği özel okullara ücretsiz erişimini kolaylaştırmak amacıyla merkezi yerleştirme işlemleri, gelecek eğitim yılından itibaren başlatılacak. Bu kapsamdaki binlerce ücretsiz kontenjan için takvim ilan edilecek ve başvurular, yaz döneminde dijital sistem üzerinden alınacak. Kanun'un 13. maddesinde, özel okullardaki tüm öğrencilerin yüzde 3'ü oranında ücretsiz okutulması gereken öğrenciler, şehit ve gazi çocukları ile haklarında korunma, bakım veya barınma kararı verilen çocuklar olarak sıralanıyor. Söz konusu yönetmelik değişikliğiyle özel okulların ücretsiz kontenjanlardan yararlanabilecek kanun kapsamına giren öğrencilerin, özel okul kayıtlarını kolaylaştırılması amaçlanıyor. Bu kapsamda artık bu öğrenciler, özel okula devam etmek istediklerinde tercihlerine göre merkezi olarak yerleştirilecekler. Yerleştirme işlemi, tercihlere göre yapılacak. Yerleştirmede öncelik sırasının nasıl belirleneceği, yönetmelik ekinde yer alan "Özel Öğretim Kurumlarında Ücretsiz Okuyacak Öğrenci Başvuruları Değerlendirme Formu" ile belirlendi. Buna göre, özel okullarda ücretsiz okutulacak bu öğrenciler için "ailenin geliri", "okuyan kardeş", "engellilik" gibi hususlar ile "spor ve bilim" alanlarında yapılan yarışmalarda elde edilen dereceler" gibi kriterler dikkate alınarak belli bir puanlama yapılacak. Eşitlik hâlinde puanı yüksek olan öğrenciler öncelikle yerleştirilecek.

TED ÜNİVERSİTESİ YAPAY ZEKAYI DERSLERİNE ENTEGRE ETTİ

Kullanım alanlarının yaygınlaşmasıyla birlikte, Üretici yapay zeka (YZ) eğitim endüstrisinin de merkezine yerleşiyor. Global çaptaki eğitim kurumlarının ayrılmaz bir parçasına dönüşen YZ araçları, öğrencilerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olurken, sektörün geleceğini de şekillendiriyor. Beceri değerlendirme platformu Eklavya'nın açıkladığı verilere göre, eğitimde yapay zekayı kullanan lise ve üniversitelerin %70'inden fazlası, YZ'nin eğitimdeki potansiyel etkisinin oldukça yüksek olduğuna dikkat çekiyor. Dünyadaki teknolojik trendleri yakalayan ülkemizdeki eğitim kurumları da bu gelişmelerin izini takip ederek yeniliklere imza atıyor. Son olarak TED Üniversitesi (TEDÜ), NavigaAl'ın, Robomentor projesinin geliştirme sürecinde yer almasının ardından, bir başarıya daha imza atmaya hazırlanıyor. TEDÜ, Girişimcilik Destek



İhsan Sabuncuoğlu



Dr. Hakan Emekci

Programı (BIGG) kapsamında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından desteklenen projeyi Makine Öğrenmesi ve Veri Analitiği derslerine dahil edecek. NavigaAl'ın liderliğindeki projenin başında yer alan TED Üniversitesi öğretim üyesi Dr. Hakan Emekci, "TÜBİTAK BIGG desteği, NavigaAl'ın bu inovatif projeyi üniversitelerdeki öğrenim süreçlerini daha etkileşimli ve verimli hale getirmek üzere tasarlamasına önyak oluyor" dedi.

BUKET SÖNMEZ ERG DİREKTÖRÜ OLDU

Öğretmenin ve öğretmen itibarının güçlenmesi hedefiyle çalışan Öğretmen Ağı'nda 2016 yılından bu yana Genel Koordinatörlük görevini sürdürerek, kurumun yarattığı etkinin yıldan yıla büyümesine liderlik eden Buket Sönmez, nitelikli eğitimin inşasına katkıda bulunmaya ERG Direktörü olarak devam edecek. 9 Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun olduktan sonra kariyerine Yapı Kredi Bankası'nda Kurumsal Portföy Yöneticisi olarak başlayan Buket Sönmez, 10 yılı aşkın süre bankacılığın çeşitli alanlarında yönetici olarak görev yaptı. 2009 yılında yeni ve farklı deneyimler kazanmak amacıyla IBM Global Services'e katıldı. Strateji Danışmanı olarak işe başlayan Sönmez, yaklaşık 7 yıl boyunca strateji, süreç iyileştirme, operasyonel dönüşüm ve hedef iş modeli oluşturma gibi çeşitli alanlarda Proje Yöneticisi olarak çalıştı. Öğretmen Ağı Projesi'nin planlama aşamasına gönüllü olarak destek veren Sönmez, dünyanın sunduğu fırsatlara olanak sağlamak amacıyla Öğretmen Ağı Projesi'ni Proje Koordinatörü olarak görev yaptı.



MAIN PAPER TÜRKİYE'DE!

Bilfen Şirketler Topluluğu bünyesinde 24 yıldır faaliyetlerini sürdüren BilKid's, İspanya'nın en büyük hobi, kırtasiye ve ofis malzemesi markalarından biri olan Main Paper ile büyümeye devam ediyor. Dünyanın çeşitli noktalarında son kullanıcılarının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çocuk gelişimi için de yenilikçi çözümler üretmeye devam eden "Main Paper", BilKid's ana distribütörlüğünde Türkiye pazarına öncelikle kırtasiye ve okul malzemeleri kategorisinde giriş yaptı.

Çevre dostu üretim teknolojileriyle sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eden, üst düzey kaliteli ürünlerini işlevsellik ve fiyat avantajıyla pazara sunan marka güncel, işlevsel ve modern tasarımları ile öne çıkıyor.





EĞİTİMDE

30 yıl

Köklü eğitim geçmişini, geleceğin yeni hibrit eğitim çağına yansıtan yaklaşımımızla öğrencilerimize ulaşıyoruz.



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

Türkiye’de şirketlerin %54’üne göre en büyük zorluk: YETENEK KİTLİĞİ

PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği), çalışma hayatının zorluklarına odaklanan İnsan Avantajı Yaratmak 2023 (Creating People Advantages 2023) Araştırması’nın Türkiye raporunu yayınladı. WFPMA ve BCG iş birliğiyle gerçekleştirilen, EAPM tarafından desteklenen ve Türkiye verileri PERYÖN liderliğinde derlenen araştırmaya göre, Türkiye’deki şirketlerin %54’ü en büyük zorluğun yetenek kıtlığı olduğunu düşünüyor. Bunu %47 ile ekonomik zorluklar ve %39 ile dijital dönüşüm ve inovasyon izliyor.

PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği), dünya çapında 660.000’den fazla insan yönetimi profesyoneli temsil eden Dünya İnsan Yönetimi Dernekleri Federasyonu (WFPMA) ile Boston Consulting Group (BCG) iş birliğiyle gerçekleştirilen ve EAPM tarafından desteklenen ‘İnsan Avantajı Yaratmak Araştırması 2023’ün (Creating People Advantage 2023) Türkiye raporunu yayınladı. Türkiye verileri PERYÖN’ün iş birliğiyle derlenen raporda, kurumlardaki insan kaynağı yönetimi eğilimlerine ve çalışma hayatının en öncelikli görülen gündemlerine ilişkin kapsamlı veriler yer alıyor.

Dünya genelinde çeşitli sektörlerden, kıdem düzeylerinden ve 102 pazardan yaklaşık 6.900 katılımcının görüşleri ile hazırlanan araştırmaya, Türkiye’den tamamına yakını insan kaynakları profesyoneli yaklaşık 150 katılımcı katkı sağladı.

EN BÜYÜK ZORLUK: YETENEK KİTLİĞİ

Rapor, Türkiye’deki insan kaynağı ve iş kaynaklı zorlukların globaldakinden çok da farklı olmadığını, ancak önceliklerin değişkenlik gösterdiğini ortaya koyuyor. Araştırmaya göre, Türkiye ve dünya genelinde görülen ‘iş kaynaklı’ en büyük zorluk aynı. Globalde araştırmaya katılanların %72’si en büyük zorluğun yetenek kıtlığı olduğunu belirtirken, Türkiye’de bu oran %54.

Globalde %53 ile ‘dijital dönüşüm ve inovasyon’ ikinci zorluk olarak



Ebru Taşçı Firuzbay

görünürken, Türkiye’de ikinci sırada %47 ile ‘ekonomik zorluklar’ın yer alması dikkat çekiyor. Bu başlık global raporda ise %44 ile üçüncü sırada yer alıyor. ‘Dijital dönüşüm ve inovasyon’ Türkiye raporunda %39 ile üçüncü sırada yer alıyor.

Liderlik boşlukları ve değişen beklentiler

‘İnsan kaynağı kökenli’ zorluklar sorulduğunda ise; global ve Türkiye raporundaki sıralamalar paralel ilerliyor. Globalde katılımcıların %66’sı, Türkiye’de ise %53’ü yetenek kıtlığını birinci sırada işaret ediyor. Liderlik boşlukları ve tutumlar globalde %60, Türkiye’de %46 ile ikinci sırada, değişen çalışan beklentileri ise globalde %47, Türkiye’de %45 ile üçüncü sırada gösteriliyor.

ŞİRKETLER VE LİDERLER ODAĞINA ‘İNSAN’I ALMALI

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Ebru Taşçı Firuzbay, araştırmanın verilerine ilişkin şu açıklamada bulundu: “WFPMA ve BCG’un gerçekleştirdiği, PERYÖN üyeleriyle birlikte Türkiye özelinde katkıda bulunduğumuz ‘İnsan Avantajı Yaratmak 2023 Araştırması’, bu sene ‘zorluklar’a odaklandı. Son yıllarda tüm dünyada insan kaynakları birimleri çok sayıda zorluğu ve riski aynı anda yönetmek durumunda. Bu rapordan şirketlerin ve liderlerin alması gereken çok önemli bir mesaj var. PERYÖN’ün ‘Odağında İnsan Var’ sloganının da işaret ettiği gibi, artık insanı odağa almak bir tercih değil, olmazsa olmaz. Çalışan beklentilerinin ve çalışma biçimlerinin hızla değiştiği, çalışan devir hızının artıp, çalışan bağlılığın giderek azaldığı

yetenek bulmanın ve elde tutmanın gün geçtikçe güçleştiği günümüzde kurumların işveren marka vaatlerini kapsayıcılık, çeşitlilik, adalet gibi kavramları da kapsayan ‘insan odaklılık’ üzerine bina etmeleri her zamankinden çok kritik önem taşıyor. Bugün rapor sonuçlarımıza baktığımızda insan kaynakları profesyonellerinin %54’ü çeşitliliğin tüm süreçlere yerleştirilmiş olduğunu ifade ediyor ki bu da bize, bu alanda henüz gidilecek yolumuz olduğunu gösteriyor”

İnsan Kaynaklarının Dijitalleşmesi

Raporda İnsan Kaynaklarının stratejik önemi ve dijitalleşme sürecine dair de önemli veriler öne çıkmakta: Ankete katılanların %71’i İK’nın kurumsal stratejik karar alma sürecinin önemli bir parçası olduğunu belirtiyor.

» %47’si İK’nın ilgili dijital teknolojileri kullandığını belirtiyor. Bu oran Türkiye verilerine göre %35 seviyesindeki global ortalamaya göre daha yüksek.

» Sadece %54’ü İK süreçlerinin sorunsuz bir şekilde entegre edildiğini belirtiyor.

» %46’sı İK’nın insanların karşılaşacağı zorlukları tahmin etmek için veri ve analitikten yararlandığını ifade ediyor.



Sevinç Eğitim Kurumları Franchise Yatırımcılarıyla Büyümeye Devam Ediyor

Bu Büyümenin Bir Parçası Ol



SEViNÇ
KOLEJİ

SEViNÇ
KURS MERKEZİ

SEViNÇ
ANAOKULU

Z KUŞAĞI CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE DAHA TEPKİLİ

Cinsiyet eşitliğine dair farkındalık her geçen gün artarken, bu yönde yapılan çalışmalar, toplumun bakış açısına ışık tutuyor. TEDÜ, XSIGHTS Araştırma ve Danışmanlık ve TurkishWIN işbirliğiyle gerçekleştirdiği 2024 Kadın ve İstihdam Araştırması'nı yayımladı. Buna göre, Z kuşağının cinsiyet eşitsizliğine daha tepkili olduğu izlenirken, hem kadınların hem de erkeklerin sahip olduğu haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığı kaydediliyor.

Dünya genelinde cinsiyet eşitliğine dair farkındalık her geçen gün artarken, bu kapsamda ülkemizde yapılan araştırmalar da toplum tarafından benimsenen fikir ve gelişmelere ışık tutuyor. Son olarak, Ted Üniversitesi (TEDÜ), XSIGHTS Araştırma ve Danışmanlık ve TurkishWIN işbirliğiyle gerçekleştirdiği 2024 Kadın ve İstihdam Araştırması'nı yayımladı. 14 - 26 Ocak 2024 tarihlerinde yapılan araştırmada, cinsiyet temelli genel mitler, değerler, iyileştirici politikalar, kadın istihdamına bakış ve babalık izni başlıkları ele alındı.

TEDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Kezban Çelik, yaptıkları çalışmaya dair şu açıklamada bulundu: "Cinsiyet eşitliğine dair farkındalık her geçen gün artarken, toplumun bu konudaki bakış açısı da değişiyor. Ancak hem erkekler hem de kadınlar, sahip oldukları hakların bilincine varmazken, toplumdaki bazı genelgeçer yanlışlar da devam ediyor. Araştırmamızda tüm bu konuları mercek altına aldık. Katılımcıların %55,8'ini 45 yaş altı, kalanını ise 45 yaşın üstündeki bireyler oluşturuyor."

ÇOCUĞA EN İYİ ANNESİNİN BAKACAĞI DÜŞÜNÜLÜYOR

TEDÜ'nün XSIGHTS Araştırma ve Danışmanlık ve TurkishWIN'in işbirliğiyle yapılan araştırmadan hareketle, toplumun yarısından fazlasının kadınların eğitim ve istihdamına yönelik algılarının olumlu olduğu izleniyor. Söz konusu çocuk bakımı olduğunda bu durum farklılaşıyor ve katılımcıların %61,2'si çocuğa en iyi annesinin bakacağını düşünüyor. Bu oran, eğitim seviyesinin artmasıyla azalıyor. Araştırmaya göre, toplumdaki her beş kişiden biri, annenin çalışması durumunda çocuğun anne sevgisinden mahrum kalacağını düşünürken, bakıcıyla büyüyen çocukların mutsuz olacağına inananların oranı %20 olarak ölçülüyor. Çalışan annenin çocuğuna iyi

bakamayacağına inananların oranı ise %15 şeklinde kaydediliyor.

KADINLAR EVLENDİKTEN SONRA ÇALIŞMALI MI?

2024 Kadın ve İstihdam Araştırması'ndaki "Yaygın Değerler" konu başlığı altındaki veriler doğrultusunda, 18-24 yaş aralığındaki gençlerin cinsiyet eşitsizliğine karşı diğer yaşlara kıyasla en tepkili grup olduğu görülüyor. Öte yandan, "Kadınlar, eğitim hayatını tamamladıktan sonra çalışmamalıdır" argümanı, aynı başlıkta %9,6 ile en az desteklenen görüş olurken; "üniversite eğitimi, kız çocuktan çok erkek çocuk için önemlidir" ifadesine katılmayanların oranı da diğer tüm sorulara katılmayanlara göre daha yüksek olduğu ölçülüyor. Her beş kişiden ikisi de kadınların evlendikten sonra çalışmamasına karşı çıkıyor. Katılımcıların sadece %16,7'si erkeklerin girişimcilik konusunda kadınlardan daha iyi olduğunu bildiriyor. Bu oran siyasi lider olma konusunda %15,3'e kadar düşüyor.

%33,8 ERKEKLERİN EVİ GEÇİNDİRMESİNİ BEKLİYOR

İstatistikler, Z jenerasyonunun yaygın değerlerdeki toplumsal cinsiyet rolleri hakkındaki görüşlerinin diğerlerine kıyasla farklılık gösterdiğini ortaya koyarken,



Prof. Dr. Kezban Çelik

böylesi bir ayrışma, cinsiyet bazında istihdam ve ev içi ekonomi hususlarında da izleniyor. Katılımcıların yalnızca %33,8'i erkeklerin ailelerinin ekonomik ihtiyaçlarını gidermek zorunda olmasını destekliyor. Bunun karşı argümanı olarak nitelendirilebilecek "kadın çalışarak ailesinin ekonomik ihtiyacını karşılamak zorundadır" ifadesine toplam katılım oranı ise %14,7 şeklinde kaydediliyor. "Ülkede insanlar iş bulamıyorsa, çalışmak kadınlardan çok erkeklerin hakkıdır" sorusunda ise kadınlar bunu anlamlı derecede reddederken, erkekler bu ifadeye daha çok katılıyor.

Araştırmaya göre katılımcıların yaklaşık yarısı, kadın ve erkeklerle yönelik işveren tarafından talep edilen kolaylaştırıcı politikalarda ilk sırada esnek ve kısa çalışma saatlerinin geldiğini söylüyor. Bunu sırasıyla daha fazla izin günü, daha esnek izin imkanı (%9,6) ve evden çalışma olanağı (%6,3) takip ediyor. Katılımcılar, erkeklerin aile yükümlülüklerini yerine getirmek için işverenden en çok esnek ve kısa çalışma saatleri talep ettiğini bildiriyor.

Bunu, daha fazla ve daha esnek izin imkanı (%19,1), daha yüksek maaş (%17,1) izliyor. Ancak, insanların %69'unun babalık izninden haberdar olmadığı saptanıyor.



DÜNYAYA SİZİN GÖZÜNÜZDEN BAKARAK
SEVGİ, EMEK VE FEDAKARLIK KIVILCIMINIZIN DOKUNDUĞU HER YERDE
ÜRETEN, DEĞER KATAN, HAYATI ŞEKİLLENDİREN
NESİLLER YETİŞTİRİYORUZ.



8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ

Kutlu Olsun



GİRNE
KOLEJİ

© /girnekoleji
/girne-koleji

www.girnekoleji.k12.tr

Mektebim Koleji'nin Türki Cumhuriyetlerde ilk durağı Özbekistan oldu

Mektebim Koleji, Al-Farabi International School ile iş birliğine giderek Özbekistan'ın başkenti Taşkent'te kampüs açtı. Taşkent'te gerçekleşen imza töreninde Mektebim Koleji Kurucusu Ümit Kalko ve Al-Farabi International School Genel Müdürü Hacıekber Ortikboyev işbirliği anlaşmasına imza attı.

2011 yılında Eğitim Girişimcisi Ümit Kalko tarafından kurulan ve Türkiye genelinde 50'nin üstünde kampüsü ve 20 binin üzerinde öğrencisi bulunan Mektebim Koleji, Özbekistan'ın başkenti Taşkent'te kampüs açtı. Taşkent'te gerçekleşen imza törenine Mektebim Koleji Kurucusu Ümit Kalko, Al-Farabi International School Genel Müdürü Hacıekber Ortikboyev ile Mektebim Koleji Eğitim Direktörü Ferhat Argın katıldı.

Al-Farabi International School'un birikimi ve Mektebim Koleji'nin vizyonu ile bu birleşmenin eğitimde yeni ufuklar açacağını dile getiren Ümit Kalko, iki kurumun iş birliğinin, öğrencilere kültürel çeşitlilik, dil becerileri ve uluslararası ilişkilerde benzersiz bir avantaj sağlayacağını da sözlerine ekledi. Bu güçlü iş birliği ile Mektebim Koleji'nin öğrencilere sunduğu yenilikçi eğitim anlayışını daha da güçlendireceğini ifade eden Kalko, her iki kurumun da öğrencilerine sadece akademik başarı değil, aynı zamanda küresel bir perspektif kazandırmayı amaçlayarak, birleşik bir vizyonla yollarına devam edeceğini de belirtti.

HEDEFLERİMİZ ARASINDA TÜRKİ CUMHURİYETLERE AÇILMAK VAR

Mektebim Koleji'nin eğitim hamlelerinin sınırları aşarak küresel bir vizyon kazandığını vurgulayan Ümit Kalko, "Dünyayı 'Mektebimli' yapmak için büyük adımlar atıyoruz. Kısa süre önce Manchester'da 250 yıllık köklü bir geçmişe sahip Ackworth School ile kapsamlı bir iş birliği projesine imza attık. Yine önümüzdeki dönem en önemli hedeflerimiz arasında Türki Cumhuriyetlere açılmak bulunuyor" diye konuştu.

Gerçekleşen imza töreninde Al-Farabi International School'un dinamik ve ileri görüşlü bir okul olduğunu



söyleyen Al-Farabi International School Genel Müdürü Hacıekber Ortikboyev ise şöyle konuştu: "Öğrencilerimize derinleştirilmiş İngilizce dilinin yanı sıra istekleri doğrultusunda Arapça ve iki Doğu dilini daha öğretiyoruz. Öğrencilerimizi kendilerini güvenle ifade eden, başkalarına saygılı olmak başta olmak üzere tüm ahlaki değerlere sahip iyi insanlar olarak yetiştirmeleri için çalışıyoruz. Mektebim Koleji Kurucusu ve Eğitim Girişimcisi Ümit

Kalko'nun vizyonerliğinde yaptığımız güç birliğiyle yirmi birinci yüzyılın yetkinliklerine sahip dünya vatandaşı bireyler yetiştirme amacıyla eğitime değer katacak büyük hedeflerimizi gerçekleştireceğiz."

Özbekistan'ın seçkin okulları arasında yer alan Al-Farabi International School, aynı anda 3-4 dili derinlemesine öğreten, modern ve yüksek düzeyde eğitimi veren, dil konusunda uzmanlaşmış bir okul olarak tanınıyor.





YÜKSELİŞ KOLEJİ BİLİM KAMPÜSÜ



Gözünüz **Yükseliş'te** Olsun !

ANAOKULU

İLKOKUL

ORTAOKUL

ANADOLU LİSESİ

FEN LİSESİ

444 7 432

www.yukseliskoleji.k12.tr



MEB BAKAN YARDIMCISI KEMAL ŞAMLIOĞLU

'NİTELİKLİ İNSAN, GÜÇLÜ AİLE, SAĞLIKLI TOPLUM' VİZYONUyla HAREKET EDİYORUZ'

2016 yılından itibaren iki yılda bir düzenlenen Beceriler Zirvesi'nin 2024 etkinliği, Millî Eğitim Bakan Yardımcısı Kemal Şamlıoğlu'nun katılımıyla Belçika'nın ev sahipliğinde ve OECD koordinasyonunda Brüksel'de gerçekleştirildi. "Gelecek İçin Beceriler: Yeni Fırsatlar İçin Köprüler Kurma" temasıyla düzenlenen zirveye bu yıl 35 ülkeden bakan, bakan yardımcısı ve üst düzey bürokratlardan oluşan 49 temsilci katılım sağladı.

Belçika Başbakanı Alexander De Croo ve OECD Genel Sekreteri Mathias Cormann tarafından açılış konuşmaları yapılan zirvenin birinci gününde ülkeler ikili görüşmeler yapma ve Belçika tarafından organize edilen etkinliklere katılma fırsatı buldu. Şamlıoğlu başkanlığındaki MEB heyeti de üst düzey katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirdi.

MEB Bakan Yardımcısı Kemal Şamlıoğlu başkanlığındaki heyet bu kapsamda Romanya Eğitim Bakanı Ligia Deca, Bulgaristan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanı Ivanka Shalapatova, Litvanya Ekonomi ve İnovasyon Bakan Yardımcısı Neringa Morozaitė Rasmussen, Japonya Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı Müsteşarı Nozomi Tomita, Hırvatistan Bilim ve Eğitim Bakanlığı Müsteşarı Iva Ivanković, OECD Genel Sekreter Yardımcısı Yoshiki Takeuchi, OECD Eğitim ve Beceriler Direktörü Andreas Schleicher, OECD İstihdam Çalışma ve Sosyal İşler Direktörü Stefano Scarpetta ve OECD Beceriler Merkezi Başkanı El İza Mohamedou ile görüşmeler gerçekleştirdi.

Zirvenin ikinci gününde konuşma yapan Bakan Yardımcısı Şamlıoğlu, ülkelerin eğitim politikalarının anlatıldığı oturumlarda Türkiye'nin "Nitelikli İnsan, Güçlü Aile, Sağlıklı Toplum" vizyonuyla hareket ettiğini vurguladı. İnsan odaklı,

Millî Eğitim Bakan Yardımcısı Kemal Şamlıoğlu, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından Brüksel'de gerçekleştirilen 2024 Beceriler Zirvesi'ne katıldı. Şamlıoğlu'na Brüksel ziyaretinde Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürü Tuba Korkmaz, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü Ali Karagöz, Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürü Fethi Fahri Kaya, Brüksel Eğitim Müşaviri Hümeyra Altuntaş Kıran da eşlik etti.



kapsayıcı bir kalkınma yaklaşımı benimsenerek dayanıklı bir aile ve toplum yapısı ile millî ve insani değerlere haiz, eğitilmiş, kültürlü, üretken ve sağlıklı nesillerin geleceğe taşınması gerekliliği sözleriyle konuşmasına devam eden Şamlıoğlu, ahilik teşkilatına verilen önemi vurguladı.

SIFIR ATIK PROJESİ KÜRESEL HAREKETE DÖNÜŞTÜ

Şamlıoğlu, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın eşi Emine Erdoğan öncülüğünde 2017 yılında hayata geçirilen Sıfır Atık projesinin Türkiye açısından temel alındığını ve kaynakların etkili yönetimi konusunda önemli bir vizyon çizildiğini, bu projenin ülkemizden doğmasının yanı sıra küresel bir hareket hâline geldiğini belirtti.

Konuşmasında beceri kavramının tekniğin yanı sıra geniş bir yetenek yelpazesi olması gerektiğini de vurgulayan Şamlıoğlu, UNICEF iş birliğinde yürütülen yenilebilir enerji sektöründe istihdamı artırma projesini, mesleki eğitime kazandırma programını, hayat boyu öğrenmenin uzaktan eğitimle devam ettiği

bir platform olan Halk Eğitim Merkezleri Bilişim Ağı'nı, çocukların fiziksel, bilişsel ve sosyal gelişmelerini desteklemek amacıyla başlatılan "Okulumda Sağlıklı Besleniyorum Programı"nı ülke örnekleri olarak katılımcılara aktardı.

Şamlıoğlu, konuşmasında İsrail tarafından zulme uğrayan Gazze'ye de değinerek, "Mevkidaşlarımızın daha güçlü mesajlar vermeleri ve diplomatik girişimlerin önünü açacak kararlılıkta olmaları yönündeki çağrımızı yeniliyoruz." dedi.

Şamlıoğlu, zirve programı sonrası Türkiye'nin nitelikli insan ihtiyacını karşılamak amacıyla YLSY bursu ile Belçika'da öğrenim gören öğrenciler, Belçika'da görev yapan öğretmenler ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile Brüksel Büyükelçiliğinde bir araya geldi.

Şamlıoğlu, Brüksel programı kapsamında İbn-i Sina Anadolu İmam Hatip Lisesine de bir ziyaret gerçekleştirerek okul yöneticilerinden okul hakkında bilgi aldı ve burada öğrenim gören öğrencilerimiz ile sohbet etti.

EĞİTİMDE KAZANDIRAN FRANCHISE

BİRLİKTE KAZANALIM
BİRLİKTE BÜYÜYELİM

HİBRİT EĞİTİM | GÜÇLÜ YAYIN DESTEĞİ | REHBERLİK DESTEĞİ
PROFESYONEL YÖNETİM DESTEĞİ | İNSAN KAYNAKLARI DESTEĞİ
KAYIT BULMA VE STRATEJİLERİ



**DOĞRU
CEVAP**
EĞİTİM KURUMLARI

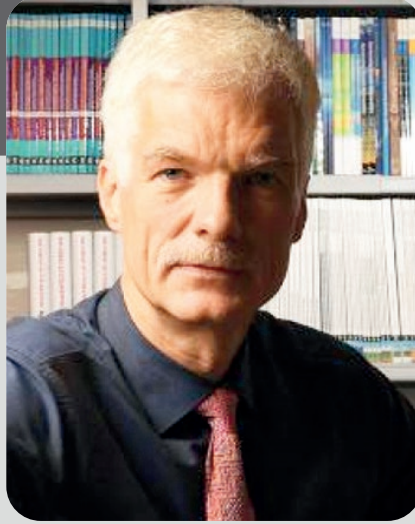
www.dogrucevap.com.tr

0850 260 08 88

TIKTOK VE DERS KİTAPLARI: Günümüzün 15 yaşındaki çocukları nasıl İngilizce öğreniyor?

Andreas Schleicher

Eğitim ve Beceriler Direktörü, OECD



Benim için 15 yaşında İngilizce öğrenmek esas olarak okumayı ve yazmayı öğrenmekle ilgiliydi. Okuldan yazılı sınavda en yüksek notu alarak mezun oldum, ancak ileri düzeydeki İngiliz edebiyatını mutlu bir şekilde tartışırken, İngilizce'de basit bir sohbeti bile yürütemediğimi kısa sürede anladım. Okul içinde veya dışında konuşma İngilizcesi kullanmak için hiçbir zaman nedenim olmadı. Ancak üniversiteye gittiğimde ve yalnızca İngilizce konuşan bir profesörüm olduğunda bunu yapmam gerektiğini anladım.

Bugün İngilizce öğrenmek benim kuşağımın deneyiminden daha farklı olamazdı. Öğrencilerin dille yalnızca öğretmenler ve ders kitapları aracılığıyla sınıfta haftada birkaç saat karşılaştığı günler geride kaldı. Artık her yerde: İnternette, sosyal medyada ve 7/24 doğrudan öğrencilerin akıllı telefonlarında İngilizce'ye maruz kalınabiliyor.

PISA 22 ÜLKEDE İNGİLİZCE YETERLİLİĞİNİ ÖLÇECEK

Gelecek yıl, Avrupa Komisyonu tarafından ortaklaşa finanse edilen çalışmanın bir parçası olarak PISA, dünya çapında 22 ülkede öğrencilerin İngilizce yeterliliğini test edecek. Dil öğrenimini neyin yönlendirdiğini daha iyi anlamak ve PISA sonuçlarını bağlam içine koymak için OECD'den bir araştırma ekibi bu ülkelerden beşindeki okulları ziyaret etti: Finlandiya, Yunanistan, İsrail, Hollanda ve Portekiz. Ekip, İngilizce derslerini gözlemledi ve 15 yaşındaki öğrenciler, İngilizce öğretmenleri ve okul liderleriyle deneyimleri hakkında röportaj yaptı.

Bu konuşmalardan, İngilizce öğrenmenin artık sınıf duvarlarını aştığı açıkça görülüyordu. Günümüzün

gençleri, neredeyse geçmişleri ne olursa olsun, okul içinde ve dışında hayatlarının çok ötesine uzanan dijital bir ortamda gezinirken İngilizce ile çevrelenmiş durumdadır. Bir bilim projesini araştırırken internette gezinmek için bunu kullanıyorlar. Netflix'te İngilizce filmler ve diziler izliyorlar ya da İngilizce altyazılı olarak başka bir dilde izliyorlar. YouTube ve TikTok'taki videoları kaydırıyor, gönderileri okuyor, yorum bırakıyor ve diğer sosyal medya kullanıcılarına mesaj gönderiyorlar; üstelik hepsi İngilizce. Dünyanın dört bir yanından insanlarla video oyunları oynuyorlar, strateji konuşmak ve hileleri değiştirmek için İngilizce kullanıyorlar.

Bu durum dil yeterliliğini de etkiliyor olabilir. Konuştuğumuz öğrencilerin çoğu, okul dışında İngilizceyle tanışmanın kelime dağarcığını genişlettiğini ve anlamalarına yardımcı olduğunu ifade ediyorlar. Onlar ve öğretmenleri, bunun kendilerini öğrenmeye motive ettiğini, İngilizcenin baskın dil olduğu küresel bir dünyaya açılan bir pencere sağladığını vurguluyorlar.

Ancak zorluklar da var. Öğretmenler, öğrencilerin dile yeni keşsettikleri aşinalığın, bazılarında kendi yeterlilikleri konusunda yanlış bir algı kazandırdığını ve onların İngilizce derslerini ciddiye alma konusunda daha az istekli olmalarına

neden olduğunu belirtti. Konuştuğumuz bazı öğrenci ve öğretmenler, sınıfta öğrenilenler ile İngilizcenin okul dışında nasıl karşılandığı arasındaki bağlantının eksikliğinden, öğretmenler ve öğrenciler arasında gerginlikler yarattığından ve "doğru" İngilizcenin ne olduğu konusunda yanlış anlaşımalar veya anlaşmazlıklardan bahsetti.

Buna karşılık, sınıflarda olup bitenler çağdaşlarımıza biraz daha tanıdık gelebilir. Evet, konuştuğumuz öğretmen ve öğrencilerin çoğu, İngilizce derslerini daha ilgi çekici ve öğrencilerin hayatlarına daha uygun hale getirmek için dijital teknolojileri kullanıyor. Artık sadece bir tık uzaktaki özgün İngilizce materyal zenginliğinden yararlanıyorlar ve geleneksel kelime dağarcığı ve gramer alıştırmalarını canlandırmak için oyun tabanlı dijital platformları kullanıyorlar. Ancak ders kitapları çoğu İngilizce dersinin temel özelliği olmaya devam ediyor. Öğretmenler için net bir ders yapısı sağlar ve planlama yükünü azaltır; öğrenciler için bir güvenlik duygusu sunabilirler. Bununla birlikte, bunların ne kadar çabuk güncelliğini yitirdiğini veya tekrarlandığını ve günümüzün daha fazla bilgiye maruz kalan öğrencilerine her zaman hitap etmediklerini de duyduk.

Belki de son yıllarda yabancı dil sınıflarındaki en büyük dönüşüm, etkileşimi dil öğretiminin ana aracı ve hedefi olarak vurgulayan iletişimsel yaklaşıma geçiş olmuştur. Ziyaret ettiğimiz her okulda öğrencilerin, öğretmenlerinin ve okul liderlerinin, İngilizce öğrenenlerin sınıf içinde ve dışında daha fazla fırsata sahip olmaları, İngilizceyi özgün yollarla kullanmaları ve özellikle de konuşmaları konusunda coşkuyla konuşmaları dikkat çekicidir.

Gençler dile hiç bu kadar çok ve rahat erişime sahip olmamıştı ama artık daha fazlasını istiyorlar. Daha da önemlisi, İngilizcenin yalnızca tüketicisi değil, aktif kullanıcısı da olmak istiyorlar.

DAHA İYİ BİR GELECEK İÇİN BOĞAZIÇI FRANCHISE

Kabülüne Devam Ediyor!

İş birliği ön görüşmeleri için,

0850 308 08 07

*iletişim numaramızdan
bizlere ulaşabilirsiniz.*



**BOĞAZIÇI
KOLEJİ**



YÖK Başkanı Erol Özvar



Avrasya Yükseköğretim Zirvesi İstanbul Lütfi Kırdar Kongre Merkezi'nde 27 – 29 Şubat 2024 tarihlerinde gerçekleştirildi. Bu yıl 9'uncusu düzenlenen zirveye Türkiye'nin yanı sıra Amerika, Avrupa Asya ve Afrika kıtalarından iş birlikçi kuruluşlar ile 2000'nin üzerinde rektör, akademisyen ve girişimci ağırlandı.

GELECEK, İŞ BİRLİĞİNE DAYALI YÜKSEKÖĞRETİMDE YATMAKTADIR

EURIE 2024 ile eş zamanlı Imagine Tomorrow Girişimcilik ve İnovasyon etkinliği de yapıldı. Etkinlikte 100'ün üzerinde girişimci stantları ile projelerini sundu. Zirvede, 67 ülkeden 270 kurum, 156 konuşmacı 62 panel, seminer ve konferansta birçok konu başlığı dünya üniversitelerinin üst düzey temsilcileriyle ele alındı.

Kurulan fuar alanında 60'dan fazla ülkeden gelen yükseköğretim kurumları ve diğer paydaşlar birebir görüşmelerle uluslararası akademik iş birlikleri geliştirme fırsatı bularak, yeni projeler, öğrenci ve öğretim elemanı değişim programları gibi konularda ortaklıklara imza attılar.

Konferans programında 50'den fazla eşzamanlı oturumda, yükseköğretimde uluslararasılaşma trendleri, dünyada uluslararası öğrenci hareketliliği, Erasmus+, uluslararası projeler, yurtdışı değişim programları, dijital dönüşüm, kalite güvencesi ve uluslararası sıralamalar gibi konular tartışıldı.

Açılıшта 'Yükseköğretimin Geleceği' başlığıyla bir konuşma gerçekleştiren Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Erol Özvar, "Bugün Avrasya Üniversiteler Birliği'nin dokuzuncu zirvesini açmış

bulunuyoruz. Aydın Üniversitesi'nin kıymetli Mütevelli Heyet Başkanı Mustafa Aydın'ın organize ettiği ve katılımına yurt dışından ve yurt içinden çok sayıda paydaşın, üniversite mensuplarının, bakanların, valilerin, üniversite birliklerinin, uluslararası yükseköğretime dair pek çok kuruluşun bir araya geldiği öyle bir önemli bir toplantının, zirvenin açılışını gerçekleştirmiş bulunuyoruz. Bu zirvenin amacı yükseköğretim alanında Avrasya kuşağındaki ülkelerin yükseköğretim alanından, iş birliği imkanlarını araştırmak ve bu coğrafyada üniversitelerarası ilişkileri bilim ve teknoloji alanındaki münasebetleri daha üst noktalara çıkarmak olacaktır" dedi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanı Erol Özvar, yükseköğretimin geleceğinin, iş birliği ve rekabetin ikili doğasını benimseme becerisiyle şekilleneceğini belirterek, "Gelecek, iş birliğine dayalı yükseköğretimde yatmaktadır." dedi. Özvar, yaptığı konuşmada Türkiye'nin uluslararası öğrenci hareketliliği konusunda bölge ülkelerin aday öğrencilerine yönelik önemli bir toplantıya ev sahipliği yaptığını belirterek, "Zirve ile Avrasya kuşağındaki ülkelerin yükseköğretim alanında iş birliği imkanlarını araştırmak ve bu coğrafyada üniversiteler arası ilişkileri, bilim ve teknoloji alanındaki münasebetleri

O SENE BU SENE



ÖĞRENMENİN NE ZAMANI NE SINIRI

*Türkiye'nin franchise odaklı yenilikçi eğitim modeli
Sekiz Oniki'de.*

SEKİZ ONİKİ
KURS

daha üst noktalara çıkarmak amaçlanıyor” dedi. Konuşmasında Türk yükseköğretimine ilişkin bilgi veren Özvar, küresellik, sürdürülebilirlik, eşitlik, kapsayıcılık, inovasyon ve girişimcilik gibi konuların üzerinde önemle durduklarını söyledi. Teknolojik yeniliklerin tüm sektörlerde olağanüstü değişimlere yol açtığına işaret eden Özvar, son yıllarda yükseköğretimde kritik üç noktanın öne çıktığını anlattı.

Dijital teknolojilerin evrimi ve çevrim içi öğrenme platformlarının ortaya çıkışı nedeniyle geleneksel kampüs tabanlı öğrenmenin ötesinde “her yerde öğrenme” paradigmasının önem kazandığını kaydeden Özvar, “Çevrimiçi kurslar, web seminerleri ve sanal sınıfların ortaya çıkışı coğrafi engelleri ortadan kaldırarak çok çeşitli öğrenme fırsatları sunuyor. ‘Her yerde öğrenme’ felsefesini benimsemek, sürekli keşif ve kendi kendine öğrenme kültürünü geliştirerek öğrencileri dinamik ve birbirine bağlı bir dünyanın karmaşıklıklarına hazırlar.” ifadelerini kullandı.

Yükseköğretim Kurulu olarak “her yerde öğrenme”yi sadece teknolojik bir değişim olarak değil, temel bir zihniyet değişimi olarak algıladıklarını belirten Özvar, “Bu bağlamda, bu kavramı güçlendirilmiş uluslararası iş birliği için bir fırsat olarak görerek, üniversite öğrencilerini farklı kaynaklardan ilham almaya aktif bir şekilde teşvik ediyoruz.” şeklinde konuştu. Dijital teknolojilerin dönüşümüyle artık tüm alanlarda yapay zekanın yaygınlaştığını vurgulayan Özvar, “Bu dönüşüm süreçlerinin içinde yer alıyor ve yükseköğretim sistemimizi süregelen dijital devrime uyumlu hale getirmek için durmaksızın çalışıyoruz.” ifadelerini kullandı. Yapay zeka ile ilgili yürütülen çalışmaları anlatan Özvar, “Yapay zekanın yükseköğretim üzerindeki etkilerini dikkatle izlemeye ve bunlara yanıt vermeye devam edeceğiz.” dedi.

Diğer kritik bir konunun da “Yükseköğretimde yeni ağlar kurmak” olduğu vurgulayan Özvar, kamu ve özel sektör dâhil olmak üzere tüm paydaşlarla iş birliklerinin geliştirilmesinin önem taşıdığını belirtti. Bu kapsamda yapılan iş birliklerini aktaran Özvar, mesleki ve teknik eğitimin öneminden hareketle öğrencileri erken aşamada sektörleri tanımaya ve geleneksel üniversite ortamının ötesinde bilgi edinmeye teşvik ettiklerini belirtti.

ULUSLARARASI HİZMET TİCARETİNİ DAHA İLERİYE TAŞIYACAĞIZ

Ticaret Bakan Yardımcısı Mahmut Gürcan da “Hizmet ihracatımız ülkemizin bu alandaki istikrarlı çalışmaları neticesinde sürdürülebilir bir artış trendini yakalamıştır. 2002 yılında 14 milyar dolar olan hizmet ihracatı 2023 yılında 100 milyar dolara ulaşarak Türkiye tarihinde yeni bir rekora imza atmıştır. Hizmet sektörlerinin gelişmesi için büyük önem veriyoruz. 2021 yılında bakanlığımız bünyesinde bu alana özel olarak kurduğumuz genel müdürlük sayesinde başta eğitim sektörümüz olmak üzere hizmet sektörlerimizi daha derinlemesine hizmet vermek için yeni bir imkana sahip olduk. Bakanlık olarak uluslararası hizmet ticaretini daha ileriye taşımak için çalışmalarımızı devam ettiriyoruz” ifadelerini kullandı.

Gürcan, “Uluslararası verilere göre Türkiye dünyada en çok uluslararası öğrenci çeken ilk 10 ülke arasında yer almaktadır. Bu yıl yenisi gerçekleşmekte olan Avrasya Yükseköğretim Zirvesi bölgemizdeki yükseköğretim kurumları arasında iş birliğini ve bilgi alışverişini geliştirmek için önemli bir organizasyondur. Eğitim sektörümüzün çitasını yükseltmek ve hedeflerimize ulaşmak için gerek Avrasya Yükseköğretim Zirvesi gerekse diğer uluslararası iş birliklerimizin önemini

biliyor ve bu iş birlikleri sayesinde ülke yükseköğretim alanında küresel bir cazibe merkezi olmaya devam edeceğine yürekten inanıyorum” dedi.

KÜRESEL DÜNYADA BÜYÜK BİR DEĞİŞİM YAŞANIYOR

EURAS ve EURIE Genel Başkanı Doç. Dr. Mustafa Aydın ise “Bugün dünyamız çevresel, sosyal, siyasi, enerji kaynakları, doğal felaketler, iklim değişikliği ve küresel boyutta finansal krizler gibi pek çok konuda büyük sorunlarla karşı karşıya. Yine dünyanın yakından takip ettiği ve önemli insanlık dramlarının yaşandığı başta Gazze olmak üzere Ukrayna ve dünyanın diğer bölgelerindeki savaşlar insanlık adına çok acı bir yüz karasıdır. Günümüzde dünya yükseköğretim en önemli gündem başlığı olan yükseköğretimde uluslararasılaşma üniversitelerimizin dünya dinamiklerine hazır olabilmeleri açısından önemle üzerinde durulması gereken çok değerli bir konudur. Yaşadıkları coğrafyanın dışına çıkamayan bireylerin her geçen gün küreselleşen bir dünyada başarılı olmaları neredeyse imkansız hale gelmiştir. Bu bağlamda uluslararası eğitim öğrencilere ve hatta akademisyenlerimize küresel bir vatandaşlık kimliği kazandıracaktır. Küresel dünyada büyük bir değişim yaşanıyor. Tüm ülkelerin yapay zekanın potansiyel kazanımlarına yönelik ciddi adımlar attığı bir dönemden geçmekteyiz. Robotik sistemler, otomasyon, yapay zeka ve biyoteknoloji alanlarındaki gelişmeler bambaşka bir geleceğe doğru bizlere yönlendirmektedir. Zamanın gerisinde kalmamak hatta zamanın geleceğini tasarlamak artık kaçınılmaz bir hale gelmiştir. En iyi sermaye ve yatırım uluslararası standartlarda eğitim almış genç nesillerdir. Bir ülkenin eğitim sistemi ve bilim üreten üniversiteleri ne kadar güçlü ise o ülke de o kadar güçlü sayılır” diye konuştu.

YÖK BAŞKANI EROL ÖZVAR: YÜKSEKÖĞRETİMDEKİ KÜRESEL DÖNÜŞÜMÜ YAKINDAN TAKİP EDİYORUZ

Konuşmasında mikro bilgilerin önemine de işaret eden YÖK Başkanı Erol Özvar, şunları kaydetti: “Mikro bilgiler, üniversite eğitimi ile sektörün gereksinimleri arasındaki boşluğu doldurmada önemli bir adımdır. Bu kimlik bilgileri, kişisel ve mesleki gelişim için gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirmeleri için bireyleri motive etmeye yönelik esnek ve hedefe yönelik bir yaklaşım sunmaktadır. Türkiye’de yakın zamanda, üniversite dışında edinilen becerilerin yükseköğretim sistemimiz içerisinde kredilendirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasına yönelik bir girişim başlattık. Bu vizyoner girişim, somut programlarla birleştiğinde öğrencilerimizin eğitimlerini sürdürürken gerçek hayattaki zorluklarla ve piyasa gereklilikleriyle bağlantı kurmalarını önermektedir. Bu hedefe ulaşmak istiyoruz ve bu da yükseköğretime sürekli olarak izlememizi, kapasitemizi artırmamızı ve sıkı kalite standartlarını korumamızı gerektiriyor. Türkiye olarak yükseköğretimde yaşamakta olan

küresel dönüşümü yakından takip ettiğimizden emin olabilirsiniz.”

Gelecek nesillere yüksek nitelikli eğitim sunabilmek için küresel sahnede hem rekabetçi hem de iş birliği olmak gerektiğinin altını çizen Özvar katılımcılara, “Yükseköğretimin geleceği, iş birliği ve rekabetin ikili doğasını benimsemeye becerimizle şekillenecektir. Her birinin değerini ve potansiyelini kabul ederek daha dinamik, yenilikçi ve etkili bir eğitim ortamı yaratabiliriz. Liderler, eğitimciler ve politika yapıcılar olarak, bu güçleri akıllıca yönlendirmek ve eğitimin sınırları aştığı ve herkese gerçekten fayda sağladığı bir geleceğe doğru bizi yönlendiren tamamlayıcı motorlar olarak hizmet etmelerini sağlamak bizim sorumluluğumuzdur. Sonuç olarak, bu zirve sırasındaki etkileşimlerimizin yükseköğretimin sürekli ilerlemesine katkıda bulunacağına ve küresel bir bilgi ve fikir alışverişini teşvik edeceğine eminim. Gelecek, iş birliğine dayalı yükseköğretimde yatmaktadır.” diye seslendi.

SINAVSIZ ÜNİVERSİTELERİ KEŞFET!

**%60'da
Varan
BURS**



444 3 660

www.endlessabroad.com.tr



Aykut Davut ÖKTEM
Yükseliş Kolejleri Genel Müdürü

YAPAY ZEKA ve TEKNOLOJİYİ eğitimin merkezine yerleştiriyoruz

» Yükseliş Kolejleri, teknoloji ve AI'nin getirdiği fırsatları en iyi şekilde değerlendirerek, öğrencilerin 21. yüzyıl becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

» Yükseliş Kolejleri, öğrencilerin gelecekteki akademik ve profesyonel yaşamlarında başarılı olmaları için gerekli temeli sağlamak üzere, yapay zeka ve teknolojiyi eğitimin merkezine yerleştirmeyi planlamaktadır.

» Yükseliş Kolejleri, Türk eğitim sistemindeki konumu itibarıyla, öğrencilere çağdaş, kapsamlı ve kaliteli bir eğitim sunma konusunda önemli bir role sahiptir.

» Yükseliş Koleji olarak, franchise modelini daha da genişletmeyi ve eğitimdeki yenilikçi yaklaşımlarımızı Türkiye'nin dört bir yanına yaymayı hedefliyoruz. Bu, teknoloji ve yapay zeka gibi alanlardaki gelişmeleri eğitime entegre ederek, öğrencilere çağdaş ve etkileşimli öğrenme deneyimleri sunmayı içerir.

Yükseliş Kolejleri Türk Eğitim sisteminde nasıl bir konumda bulunuyor? Kuruluşundan bu yana markanın oluşumundaki dönüm noktaları neler oldu?

Yükseliş Kolejleri, Türk eğitim sisteminde önemli bir konuma sahiptir. Kuruluşu 1962 yılına dayanan bu eğitim kurumu, Türkiye'de kaliteli ve yenilikçi eğitim anlayışının öncüleri arasında yer almaktadır. Başlangıçta Ankara Bahçelievler'de küçük bir bina ile eğitime başlayan Yükseliş Koleji, kısa sürede eğitim alanında gösterdiği başarı ve yeniliklerle genişlemiş ve gelişmiştir.

Yükseliş Kolejleri, Türk eğitim sistemindeki konumu itibarıyla, öğrencilere çağdaş, kapsamlı ve kaliteli bir eğitim sunma konusunda önemli bir role sahiptir. Kuruluşundan bu yana geçirdiği evrim, eğitimdeki yenilikçi yaklaşımları ve sürekli gelişim odaklı misyonu ile Türkiye'nin eğitim sektöründeki yerini sağlamlaştırmıştır.

Bu eğitim kurumu, öğrencilerini bilgi çağının gerektirdiği becerilerle donatarak, onları geleceğin başarılı bireyleri olarak yetiştirme vizyonunu sürdürmektedir.

Markamızın kuruluşundan bugüne dönüm noktaları ve gelişim sürecini şöyle sıralayabilirim:

» **Kuruluş ve İlk Yıllar:** 1962'de Ankara'da başlayan eğitim yolculuğu, kısa sürede öğrenci sayısının artması ve eğitim kalitesinin yükselmesiyle kendini kanıtlamıştır.

» **Tesis Genişlemesi:** 1967'de Ankara'da modern eğitim tesislerinin inşası, okulun fiziksel kapasitesinin ve eğitim olanaklarının artmasını sağlamıştır, daha sonra 2002 yılında TOBB Üniversitesine devredilmiş olup 2012'den buyana Ankara, Adana, Diyarbakır, Hatay, İzmir, Antalya, Van Malatya ve Şanlıurfa illerinde, geçmişten gelen yükseliş ruhunu geleceğe taşımaktadır.

» **Eğitimde Yenilik:** Türkiye'nin ilk Yabancı Diller Okulu'nun kurulması ve akademik alanda yetkin, dünyaya açık bireyler yetiştirme vizyonu Yükseliş Kolejlerini eğitimde yenilikçi bir marka haline getirmiştir.

» **Akademik Başarılar ve Genişleyen Eğitim Ağı:** Yıllar içinde, öğrencilerin ulusal ve uluslararası alanda elde ettiği başarılar ve kolejin şubeleşerek Türkiye'nin farklı şehirlerinde hizmet vermeye başlaması gelmiştir.

» **Vizyon ve Misyonun Güçlenmesi:** Akademik alanda yetkin, etkin yabancı dil eğitimi verebilen, spor, kültür ve sanat alanlarında imkanlar sunan bir kurum olma hedefi, Yükseliş Kolejlerinin eğitim anlayışının temelini oluşturmaktadır.

Kurumunuzu diğer eğitim kurumlarından farklılaştıran noktalar nelerdir? Veliler neden Yükseliş Kolejlerini tercih etmelidir?



Yükseliş Kolejleri'nin diğer eğitim kurumlarından farklılaşan önemli noktaları ve velilerin bu kurumu tercih etmek için göz önünde bulundurabileceği bazı özellikleri şunlar olabilir:

1. Kapsamlı Eğitim Modeli:

Yükseliş Kolejleri, akademik başarının yanı sıra öğrencilerin kişisel gelişimine de büyük önem verir. Spor, sanat, bilim ve teknoloji gibi birçok alanda öğrencilere çeşitli imkanlar sunarak bütüncül bir eğitim anlayışı benimser.

2. **Yabancı Dil Eğitimi:** Türkiye'nin ilk Yabancı Diller Okulu'nu bünyesine katarak, yabancı dil eğitimine verdiği önemi gösteren Yükseliş Kolejleri, öğrencilerin küresel çapta rekabet edebilir bireyler olarak yetişmeleri için gerekli dil becerilerini kazandırmaya odaklanır.

3. **Teknoloji Entegrasyonu:** Günümüzün değişen eğitim gereksinimlerine uyum sağlamak amacıyla, Yükseliş Kolejleri, eğitim süreçlerinde teknolojiyi etkin bir şekilde kullanır. Bu, öğrencilere modern öğrenme araçlarıyla donatılmış bir eğitim ortamı sunar.

4. **Akademik ve Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi:**

Öğrencilerin akademik başarısının yanı sıra sosyal ve duygusal becerilerinin de geliştirilmesine önem verilir. Öğrenciler, kendilerini ifade edebilecekleri, liderlik ve takım çalışması becerilerini geliştirebilecekleri etkinliklerle desteklenir.

5. Bireyselleştirilmiş Eğitim

» **Yaklaşımı:** Her öğrencinin öğrenme stiline ve ihtiyaçlarının farklı olduğunun bilincinde olan Yükseliş Kolejleri, bireyselleştirilmiş eğitim planlarıyla öğrencilerin kişisel ilgi alanlarına ve yeteneklerine uygun bir öğrenme deneyimi sunar.

6. **Kültürel ve Akademik Değişim Programları:** Öğrencilere uluslararası bir bakış açısı kazandırmak ve küresel vatandaşlık bilincini geliştirmek amacıyla, Yükseliş Kolejleri, yurtdışı değişim programları ve uluslararası işbirlikleri sunar.

Veliler, Yükseliş Kolejlerini tercih ederek çocuklarının akademik, sosyal ve kişisel gelişimlerini destekleyen, yenilikçi ve kapsayıcı bir eğitim ortamına sahip olmalarını sağlayabilirler. Bu kurum, öğrencilerin sadece bugünün değil, aynı zamanda geleceğin de gereksinimlerini karşılayacak şekilde donanımlı bireyler olarak yetişmeleri için gereken ortamı ve kaynakları sunar.

AYKUT DAVUT ÖKTEM KİMDİR?

Yükseliş Kolejleri Genel Müdürü Aykut Davut Öktem, 31 Ocak 1979 yılında Hatay İskenderun'da doğdu. Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fizik Öğretmenliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği ve Sınıf Öğretmenliği yan dal eğitimlerini tamamladı. İlk iş tecrübesini özel eğitim kurumunda öğretmenlik mesleği ile edinen Öktem, bunu izleyen sürede eğitim-öğretim koordinatörlüğü, yayıncılık, çeşitli kademelerde idarecilik yapmış olup, şu an aktif olarak Yükseliş Kolejleri Yönetim Kurulu üyeliği ve İskenderun Yükseliş Koleji Genel Müdürlüğü göreviyle meslek hayatına devam ediyor.

Katıldığı Eğitim ve Aldığı Ödüller

- » Altın Palmiye Yılın En İyi Eğitimcisi Ödülü
- » Artı Eğitim Dergisi Yılın Eğitim Profesyoneli Ödülü
- » Başbakanlık 24 Kasım Öğretmenler Günü Başarılı Eğitimciler Kongresi'ne Cüney Bölgesi Temsilciliği
- » Erasmus Project Kal
- » Eğitim Koçluğu Programı
- » Uluslararası Fizik Öğretmenleri Konferansı
- » Liderliğe İlk Adımlar Yönetici Programı
- » UBD Eğitim Programı
- » VA-BIGDATA Yönetici Programı

YAPAY ZEKA İLE ÖZELLEŞTİRİLMİŞ EĞİTİM PROGRAMLARI

Yükseliş Kolejlerinin Yapay Zekaya ve teknolojiye bakışı nasıldır? Gelecek dönemde bu başlıklarla alakalı planlamalarınız nelerdir?

Yükseliş Kolejleri, yapay zeka (AI) ve teknolojiye, eğitim süreçlerini zenginleştirme ve öğrenme deneyimlerini kişiselleştirme aracı olarak bakmaktadır. Bu teknolojik gelişmeler, kolejin öğrencilere ve öğretmenlere sunmak istediği bilginin yönetimi ve sunumunda yardımcı oluyor. Öğrencilerin bireysel ihtiyaç ve yeteneklerine uygun olarak özelleştirilmiş eğitim programları, Yükseliş Kolejleri'nin eğitim anlayışının temel taşlarını oluşturuyor.

Gelecek dönemde, Yükseliş Kolejleri'nin yapay zeka ve teknolojiyle ilgili planlamaları, bu alanlardaki yenilikleri eğitime entegre etmeyi ve öğrencilerin hem akademik başarılarını hem de kişisel gelişimlerini destekleyecek araçlar geliştirmeyi içerecektir. Bu, öğrencilerin teknolojiye erişiminin genişletilmesi, eğitim materyallerinin dijitalleştirilmesi ve öğretmenlerin bu yeni araçları etkili bir şekilde kullanmaları için gerekli eğitimlerin sağlanması anlamına gelebilir.

Yükseliş Kolejleri, teknoloji ve AI'nin getirdiği fırsatları en iyi şekilde değerlendirerek, öğrencilerin 21. yüzyıl becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu, öğrencilere yönelik olarak, problem çözme, kritik düşünme ve yaratıcılık gibi beceriler üzerinde odaklanan bir eğitim ortamı yaratmayı hedefliyoruz. Ayrıca, teknolojinin bilinçli kullanımı konusunda öğrencileri bilgilendirerek, onların dijital çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donanımlı bireyler olarak yetişmelerini sağlamak kolejin öncelikleri arasındadır.



Bu vizyon doğrultusunda, Yükseliş Kolejleri, öğrencilerin gelecekteki akademik ve profesyonel yaşamlarında başarılı olmaları için gerekli temeli sağlamak üzere, yapay zeka ve teknolojiyi eğitimin merkezine yerleştirmeyi planlamaktadır.

YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLARIMIZI TÜRKİYE'YE YAYAĞAĞIZ

Son yıllarda sektörde franchise sisteminin ağırlık kazandığınızı görüyoruz. Markanın bu konuda strateji ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz? Bu sistemi özel okullukluk açısından değerlendirebilir misiniz?

Yükseliş Koleji, eğitim sektöründe benzersiz bir marka değeri ve eğitim kalitesiyle tanınmaktadır. Bu nedenle, franchise modelini, markanın bu değerlerini geniş bir coğrafyaya yayma ve daha fazla öğrenciye kaliteli eğitim imkanları sunma stratejisinin bir parçası olarak görüyoruz. Yükseliş Koleji'nin franchise modeli, eğitim alanında yenilikçi çözümler sunarak, öğrencilere ve ailelerine değer katmayı amaçlamaktadır.



Franchise modelimizin özelliklerini an hatlarıyla şöyle ifade etmek isterim:

» **Kalite ve Standartlar:** Yükseliş Koleji, franchise verdiği her kurumun, merkezi tarafından belirlenen yüksek eğitim standartları ve kalite yönetim sistemlerini uygulamasını sağlamaktadır. Bu, markanın eğitimdeki mükemmelliyetini her franchise şubesinde korumasına olanak tanır.

» **Marka Bilinirliği:** Franchise ağı, Yükseliş Koleji'nin tanınırlığını ve erişimini artırır. Bu sayede, marka, farklı bölgelerdeki öğrencilere kaliteli eğitim fırsatları sunarak eğitim alanında liderliğini pekiştirebilir.

» **Girişimcilik Fırsatları:** Yükseliş Koleji franchise modeli, eğitim sektöründe girişim yapmak isteyen yatırımcılara değerli bir fırsat sunar. Girişimciler, kurulu ve tanınmış bir markanın parçası olmanın avantajlarından yararlanırken, eğitim sektöründeki tutkularını gerçekleştirme şansı bulurlar.

Yükseliş Koleji olarak, franchise modelini daha da genişletmeyi ve eğitimdeki yenilikçi yaklaşımlarımızı Türkiye'nin dört bir yanına yaymayı hedefliyoruz. Bu, teknoloji ve yapay

MARKA OLARAK KISA, ORTA VE UZUN VADEDE HEDEFLERİMİZ VE BÜYÜME STRATEJİMİZ

Kısa Vadeli Hedeflerimiz:

- » **Akademik Başarıyı Artırma:** Öğrencilerin akademik başarılarını artırmak için öğretim metodolojilerini ve müfredatı güncellemek.
- » **Teknoloji Entegrasyonu:** Eğitim teknolojilerini daha fazla entegre ederek öğrenme deneyimini zenginleştirmek.
- » **Öğrenci ve Öğretmen Gelişimi:** Öğrenci ve öğretmenler için profesyonel gelişim programları sunmak.

Orta Vadeli Hedeflerimiz:

- » **Kurumsal İmaj ve Marka Bilinirliğini Güçlendirme:** Eğitim sektöründe kurumun imajını ve marka bilinirliğini artırmak için stratejik pazarlama ve iletişim çalışmaları yapmak.
- » **Fiziksel ve Dijital Altyapıyı Geliştirme:** Okulun fiziksel altyapısını

modernize etmek ve dijital öğrenme kaynaklarını genişletmek.

- » **Yeni Programlar ve Bölümler Açma:** Öğrencilerin ihtiyaçlarına ve geleceğin mesleklerine uygun yeni programlar ve bölümler açmak.

Uzun Vadeli Hedeflerimiz:

- » **Uluslararasılaşma:** Yabancı öğrenci kabulü, uluslararası akademik işbirlikleri ve değişim programları ile okulun uluslararası profilini geliştirmek.
- » **Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Etki:** Eğitimde sürdürülebilirlik ve toplumsal etki yaratma projelerine odaklanmak.
- » **Kapsayıcılığı Artırma:** Çeşitli sosyo-ekonomik, kültürel ve coğrafi geçmişlere sahip öğrencilere erişim sağlayarak eğitimde kapsayıcılığı artırmak.

Özel okul sektöründeki arz-talep dengesizliği, demografik değişiklikler, eğitim politikaları ve ailelerin gelir düzeylerindeki farklılıklara bağlanabilir. Kapasite fazlalığı, daha yenilikçi eğitim modelleri geliştirilerek ve okulların sunduğu hizmetlerin çeşitlendirilmesiyle değerlendirilebilir. Örneğin, okullar yaşam boyu öğrenme merkezleri olarak yeniden konumlandırılabilir, yetişkin eğitimi ve profesyonel gelişim programları sunabilir. Ayrıca, özel okullar, eğitimde sosyal sorumluluk projeleri geliştirerek toplumla olan bağlarını güçlendirebilir ve eğitimde fırsat eşitliğine katkıda bulunabilir.

Sonuç olarak; özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler arasında maaş farkı, eğitim sistemimiz için önemli bir sorundur. Bu sorunun çözümü için tüm paydaşların (devlet, özel okullar, öğretmenler ve veliler) birlikte hareket etmesi gerekmektedir.

Eğitimde değişim ve dönüşüm her bakana göre farklılık arz edebiliyor ve bir sistem oluşturamıyoruz. Yeni Bakan ile birlikte de müfredat başta olmak üzere farklı alanlarda yeni uygulamalar hayata geçiriliyor. Bu değişimleri nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu çerçevede özel okul sektörü açısından beklediğiniz dönüşümler neler?

Eğitim sistemleri, günümüzün hızla değişen ve gelişen dünyasında sürekli bir değişim ve dönüşüm ihtiyacı duymaktadır. Bu değişim ve dönüşüm süreçleri, farklı paydaşlar tarafından farklı bakış açılarıyla değerlendirilmekte ve bu durum sistemin bütüncül bir şekilde gelişmesini zorlaştırmaktadır.

Türkiye'de eğitim sisteminin son yıllarda farklı bakanlar tarafından yönetilmesi ve her bakanın farklı önceliklere ve vizyonlara sahip olması, eğitimde istikrarsızlığa yol açmaktadır. Bu durum, müfredat değişiklikleri, sınav sistemleri ve öğretmen yetiştirme gibi alanlarda sık sık değişikliklere neden olmakta ve sistemin oturmasını engellemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın yeni yönetimi, müfredat başta olmak üzere eğitim sisteminin farklı alanlarında yeni uygulamalar hayata geçirmeye başlamıştır. Bu uygulamaların eğitim sistemine ne gibi katkılar sağlayacağını ve uzun vadede ne gibi sonuçlar doğuracağını ise zaman gösterecektir.

Eğitim sistemindeki değişimlere yönelik farklı bakış açıları mevcuttur. Bazıları bu değişimleri gerekli ve olumlu olarak değerlendirirken, bazıları ise sistemin daha fazla istikrara ihtiyaç duyduğunu savunmaktadır. Değişimlerin faydalı olabilmesi için planlı ve bütüncül bir şekilde ele alınması ve tüm paydaşların görüşleri dikkate alınması önemlidir.

Bu konuda şunları önermek isterim:

» Eğitimde değişim ve dönüşüm süreçleri tüm paydaşların katılımıyla planlanmalı ve hayata geçirilmelidir.

» Milli Eğitim Bakanlığı, özel okul sektörü ile yakın iş birliği içerisinde çalışmalıdır.

» Eğitim sisteminin istikrarı ve sürdürülebilirliği gözetilmelidir.

zeka gibi alanlardaki gelişmeleri eğitime entegre ederek, öğrencilere çağdaş ve etkileşimli öğrenme deneyimleri sunmayı içerir.

Ayrıca, Yükseliş Koleji, franchise şubelerine sürekli destek ve eğitim sağlayarak, eğitim kalitesinin ve marka standartlarının korunmasını hedeflemektedir.

Yükseliş Koleji'nin franchise modeli, özel okulluk sektöründe kaliteli eğitimin yaygınlaştırılmasında önemli bir role sahiptir. Bu model, eğitimde fırsat eşitliğinin artırılması, öğrencilere ulusal standartlarda eğitim sunulması ve eğitimde yenilikçilik anlayışının benimsenmesi açısından değerlidir.

Sonuç olarak, Yükseliş Koleji'nin franchise modeli, markanın eğitimdeki vizyonunu ve değerlerini daha geniş bir kitleye taşıma stratejisinin bir yansımasıdır. Bu model, eğitimde mükemmellik arayışını sürdüren ve bu yolda yenilikçi çözümler sunmayı hedefleyen girişimciler için benzersiz fırsatlar sunmaktadır.

EĞİTİM KALİTESİ İYİLEŞTİRİLMELİ

Türkiye'de kısa, orta ve uzun vadede özel okullukluk nasıl bir yöne doğru yol alacak? Öngörü ve değerlendirmeleriniz nelerdir? Sektörün büyümesi için neler yapılmalı?

Türkiye'de özel okullukluk sektörü, son yıllarda kayda değer bir büyüme ve dönüşüm yaşamaktadır. 2007 yılında çıkarılan 5880 sayılı Özel Öğretim Kanunu ile başlayan bu dönüşüm, özellikle 4+4+4 eğitim sistemine geçişle birlikte hız kazanmış, eğitim sisteminde özel okulların sayısında önemli artışlar yaşanmıştır. Bu değişim, eğitimde piyasalaşmanın ve özel okulların sayısının artmasının yanı sıra, öğrenciler ve öğretmenler açısından da yeni fırsatlar ve zorluklar sunmaktadır. Kısa, orta ve uzun vadede özel okullukluğun, teknolojik gelişmelere ve eğitim politikalarındaki değişikliklere adapte olarak, kaliteli eğitim

sunma ve erişilebilirliği artırma yönünde ilerlemesi beklenmektedir. Sektörün büyümesi için, eğitim kalitesinin sürekli iyileştirilmesi, teknolojik yeniliklerin entegre edilmesi ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması önem arz etmektedir.

Özel okullardaki öğretmen maaşları ile devlet okullarında görev yapan öğretmen maaşları arasında ciddi farklar oluşmaya başladı. Bu konuda neler söylemek istersiniz?

Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler arasında maaş farkı, uzun süredir tartışılan bir konudur. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin maaşlarının devlet okullarına kıyasla daha düşük olması, eğitimde eşitsizlik ve öğretmen motivasyonu gibi birçok sorunu beraberinde getirmektedir.

Çözüm önerilerimi şöyle sıralayabilirim:

» Asgari Ücretin Artırılması: Özel okullarda çalışan öğretmenlerin maaşlarının asgari ücretin en az iki katı olması sağlanmalıdır.

» Vergi Muafiyeti: Özel okullara, öğretmen maaşlarına ödedikleri vergilerde muafiyet getirilmesi teşvik edici olabilir.

» Devlet Desteği: Devlet, özel okullarda çalışan öğretmenlere maaş desteği sağlayabilir.



- » Millî Eğitim Bakanlığının yetkinliği merkeze alan politikaları daha fazla kadının yönetici konumunda çalışmasının önünü açmıştır.
- » Kadınların iş dünyasındaki rolü sadece iş performansını değil, domino etkisi ile toplumsal etkiyi de artırıyor. Bu etkiler sayesinde iş dünyasında ve eğitim sektöründe kadının başarısı artacaktır.
- » İş dünyasına dair günümüzde karşımıza çıkan, bizlere yol rehber olan azimli ve başarılı kadınlara baktığımızda “cam tavan”ın çatladığını ve kırılmak üzere olduğunu söyleyebiliriz.
- » “Türkiye Yüzyılı”nı kadınların etkileşim ve liderliğiyle donatmak için her alanda belirgin bir şekilde var olmaya ve güç kazanmaya devam edeceğiz.



Celile Eren ÖKTEN
Millî Eğitim Bakan Yardımcısı

TÜRKİYE YÜZYILI *kadınların öncülüğünde* YÜKSELEN BİR ÇAĞ OLACAK

Eğitim yaşamınızdan bahsedebilir misiniz? Nasıl bir öğrenciydiniz? Eğitim yaşamınızı ve kariyerinizi belirleyen temel unsurlar neler oldu?

İstanbul'da doğdum büyüdüm. Liseyi Nişantaşı Anadolu Lisesi'nde bitirdim. Boğaziçi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümünden mezun oldum. Daha sonra yurt içi ve yurt dışında Türk dili, Türk dili ve edebiyatının eğitim öğretimi, dil planlaması ve dil diplomasisi gibi alanlarda yükseköğretimimi tamamladım. Çocukluğumdan bu yana dilimize olan ilgimden ötürü araştırma alanlarım hep bu alanda oldu. Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi, iki dillilik, dilbilim, dilbilgisi ve edebiyat öğretimi alanlarında ulusal

ve uluslararası düzeyde çalışmalar yaptım.

Eğitim hayatımı ve kariyerimi belirleyen temel unsur ailem olmuştur. Akademisyen bir anne ve babanın çocuğu olarak dünyaya geldim. Ailem ve çevresi görgü ve bilgiyi öğrenmemde şekillendirici oldu. Sanata merakım hep vardı; ebru, seramik ve resimle ilgilendim. Çalışkan bir öğrenciydim. Rahmetli dedem tanınmış bir hoca, ülkemizin ilim ve irfan hayatına hizmet etmiş ve ömrünü buna vakfetmiş bir şahsiyetti. İçinde bulunduğum bu ortam, maarifin şuuru içinde yetiştirilmemde etkin olmuştur. Çevremden ötürü eğitim ve bilim hayatına duyduğum ilgi, ailem tarafından hep desteklenmiş, bu da benim hayatıma yön veren en önemli etken olmuştur.

MEB'DE KADIN YÖNETİCİLERİN ÖNÜ AÇILDI
Millî Eğitim Bakan Yardımcısı ve bir kadın olarak eğitime yön veren bir konumda bulunuyorsunuz. MEB tüm kademelerinde kadın yönetici sayısının az olduğunu görüyoruz. Size göre bunun nedenleri nedir? Bir kadın olarak MEB'de kadın yönetici sayısının artması için neler yapılmalı?

Bugün bu konumda çalışıyorsam geri planda annemin ve ailemdeki kadınların etkisi oldukça yüksektir. Ailemde yüksek eğitime sahip kadınların fazla olması benim hayata bakış açımı etkilemiştir. Kadınlarımızın iradeli, azimli, metanetli, gayretli, şefkatli rehberliği; hayata farklı bakış açıları ve yorumlar katmamızı sağlamıştır.

Öğretmenlik mesleğinde kadınlarımızın sayısı oldukça fazladır.

Her Şey Çocuklar için



ORGANİK



ESTETİK



DAYANIKLI



Geleceğimizin güvencesi olan çocuklarımızın ve gençlerimizin eğitim hayatlarında önemli bir parça olan okul kıyafetleri ihtiyaçlarına modern, kaliteli ve geniş seçenekler sunmak, temel kurumsal önceliğimizdir.



0850 490 23 23

www.rynokulkiyafetleri.com



Ryn®

1996

OKUL KİYAFETLERİ

Bakanlığımızda kadın yönetici sayısının artması önemlidir ve altını çizmek isterim ki bu sayı gün geçtikçe artmaktadır; iyi örneklerle ve başarı hikâyeleri ile bu sayı daha da yükselecektir. Kadın öğretmenlerin sayısındaki artış ve Bakanlığımızdaki kadın yönetici oranlarının yükselmesi, kız öğrencilerimizin eğitim faaliyetlerine katılımlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu sebeple bakanlık olarak bu artışa her zaman önem vermekteyiz.

Millî Eğitim Bakanlığının yetkinliği merkeze alan politikaları daha fazla kadının yönetici konumunda çalışmasının önünü açmıştır. Bakanlığımızca yayımlanan yönetmeliklerle yönetici atamalarında kadınlara bazı öncelikler tanınması, bu istisnaların geçici ve duruma özel alınmış tedbir olarak kalmamasını sağlamış ve kalıcı hâle getirmiştir. Kadın yöneticilerimizin çalışma arkadaşlarına anlayışla yaklaşımları, çalışanları olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma ortamında sağlanan huzurun iş verimliliği üzerinde müspet etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla insan kaynaklarının çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu Millî Eğitim Bakanlığında kadınların bilgi, beceri, kabiliyet ve yeteneklerinin yönetim süreçlerine dâhil edilmesi, verimli sonuçların elde edilmesine katkı sunmaktadır. Öte yandan Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların iş kollarındaki verimlilikleri ve istihdam pozisyonlarının nitelikli bir şekilde sağlanması, ülke kalkınması açısından da kritik öneme sahiptir.

İş dünyasında kadınların daha fazla yer almaya başladığı dönemdeyiz. İş dünyasında kadınların yarattığı farklar neler?

Bugün kadın emeğini sadece iş gücüne katılım oranlarıyla ölçerse kadınlar büyük haksızlık etmiş oluruz. Kadının emeği, geleneksel el sanatlarından kilim desenlerine, yazılı ve sözlü eserlere kadar birçok alanda kendini göstermektedir. Bu, kadının sadece bir iş gücü kaynağı olmanın ötesinde, kültürel mirasın şekillenmesine ve zenginleşmesine de katkıda bulunduğu gösterir. Bu topraklarda kadının gücünü hatırlamak, sadece ekonomik alandaki katılımıyla değil; aynı zamanda kültürel üretimdeki etkisiyle birlikte düşünmeyi gerektirir.



Tarihsel bir perspektiften bakıldığında, kadınlar toplumların gelişiminde önemli rol oynamış ve kültürel mirası zenginleştirmişlerdir. Tarihsel arka plana dayalı olarak kadının gücünü hatırlamak, geleceğe daha güçlü bir bakış açısıyla ilerlememize olanak tanır.

Her alanda olduğu gibi iş dünyasında da kadınlar çok yönlü düşünüp bütün parametreleri değerlendirerek harekete geçmeye yönelik karar mekanizması oluşturabiliyor. Bu özelliklerimiz sayesinde bir adımdan daha ötesini düşünebiliyor ve eylem sonucunda olabilecekleri öngörebiliyoruz. Kadınların iş dünyasındaki rolü sadece iş performansını değil, domino etkisi ile toplumsal etkiyi de artırıyor. Bu etkiler sayesinde iş dünyasında ve eğitim sektöründe kadının başarısı artacaktır.

CAM TAVAN ÇATLAMIŞTIR Kadınların iş dünyasında karşılaştığı engeller, “cam tavan” kavramıyla ifade ediliyor. Kadınların iş yaşamında karşılaştığı engeller neler?

Yüzyıllar önce, çevresel farklılıklar olmakla birlikte kadınların ve erkeklerin iş tanımı genel olarak belli sınırlar içindeydi. Zamanla, farklı nedenlerden ötürü bu sorumluluklar ve iş tanımları değişti, eski düzen yerini başka bir düzene teslim etti. Kadına karşı biçilen belli başlı toplumsal sorumlulukların oluşturduğu baskıdan bahseder olduk. Zamanla değişmesi gereken kaideler farklı bir toplumsal sorumluluğa indirildi ve hâlihazırda güçlü olan kadını, yeni düzen içinde güçlü olmak için zorlayan bir başka baskıya doğru itti. Hâlbuki kadın her yerde, her zaman, her koşulda başarılı olabilecek bir donanımla doğan eşsiz bir varlık. Görev tanımı, sorumlulukları, milliyeti, ırkı değişse de bu, böyledir.

İş dünyasına dair günümüzde

karşımıza çıkan, bizlere yol rehber olan azimli ve başarılı kadınlara baktığımızda “cam tavan”ın çatladığını ve kırılmak üzere olduğunu söyleyebiliriz. Kadınlarımızın, yurt dışındaki kadınlara göre daha fazla sorumluluk alabilme, pratik ve analitik zekâ, kriz çözme kabiliyeti ve detayları gözden kaçırmama gibi önemli yetkinliklere sahip olduklarını dile getirebilirim.

Eğitim dünyasında yönetici olmak isteyen kadınlara tavsiyeleriniz neler olur?

Eğitim dünyasındaki yöneticilere ve yönetici olmak isteyenlere tavsiyem; beslendikleri kaynakları özenli seçmeleri, özlüklerini asla unutmamaları ve hayatın bütünlüğü içinde önceliklerinin ne olduğunu bilerek karar vermeleridir.

Bununla birlikte millî ve manevi bereketin, birikimin ve becerilerinin farkına vararak herkesin söz hakkı olduğu bilinciyle sanat, edebiyat, teknoloji, eğitim ve spor alanlarında münevver şahsiyet hâline getiren itibarı kazanmak için gayretle çalışmaları oldukça önemlidir. Zira, ahlak da değerler de bunların sonucunda şekillenmektedir.

Güçlü bir kadın sadece kendi ailesini değil, aynı zamanda toplumun temelini de güçlendirir. Hiçbir zaman öğrenilmiş bir çaresizliğin içine düşmemelerini, görünür ve görünmez engellere takılmamalarını, daima yapabileceklerinin en iyisini yapmaya odaklanmalarını öneririm. Zaten bu ruha sahip kadınlarımız bize rehber oluyor.

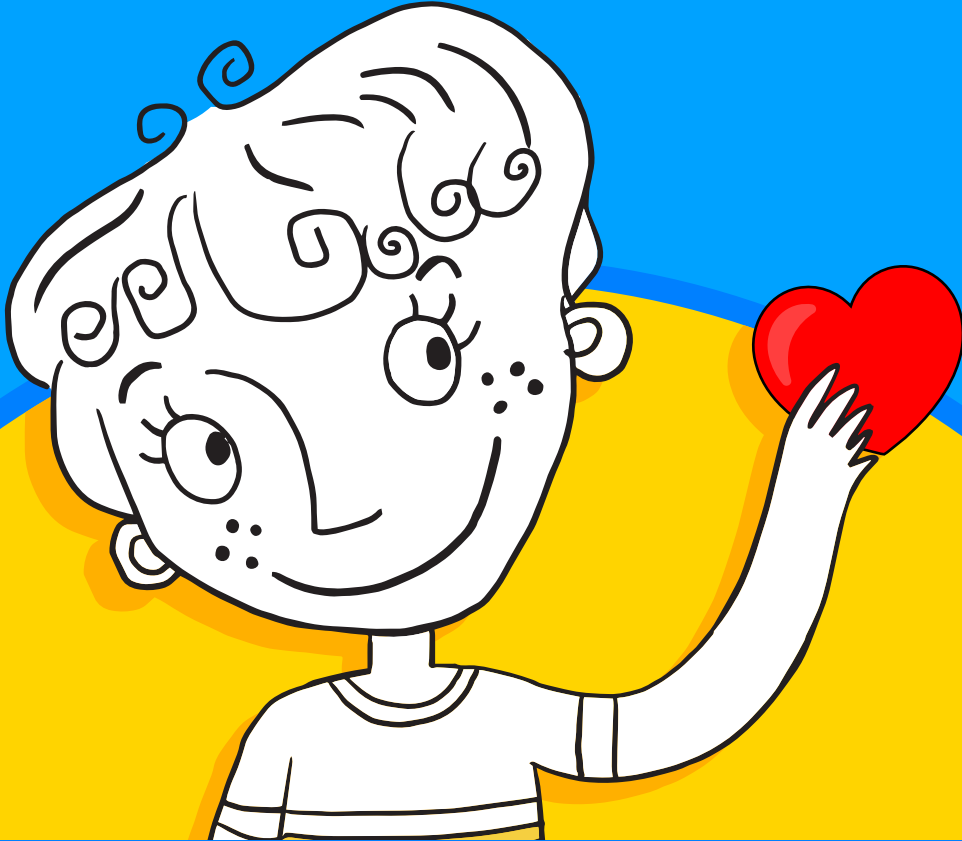
“Türkiye Yüzyılı” nı kadınların etkileşim ve liderliğiyle donatmak için her alanda belirgin bir şekilde var olmaya ve güç kazanmaya devam edeceğiz. “Türkiye Yüzyılı”, kadınların öncülüğünde yükselen bir çağ olacak, bu çağda kadınlar her alanda kendi izlerini bırakacak ve Türkiye'nin geleceğine şekil verecektir.



Otizimli çocukların erken yaşlarda tanı alması ve onlar için özel geliştirilmiş eğitim programlarından yararlanmaları hayati önemde!

Aylık düzenli bağışçımız ol bağışların ile otizimli çocuklar eğitime kavuşsun.

Düzenli bağışçımız olmak için
QR kodu okutun!



İş hayatı ve yönetimde daha çok kadının olması TOPLUMU DAHA ÇEŞİTLİ YENİLİKÇİ ve ADİL KILAR

“Kurumların kadın yöneticilere verdiği değer, işyerinde çeşitliliği teşvik etmek, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kapsayıcı bir kültür oluşturmak için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, kadın yöneticilere verilen destek ve değer, kurumumuzun başarısı ve sürdürülebilirliği için önemli bir faktör olduğu bilinci ile Girne Koleji olarak empati ve insan odaklı adımlarla ilerliyoruz.”

Kadınların iş hayatında ve yönetim kadrolarında var olması toplumu nasıl etkiler?

Ev ve aile içerisinde etkin rolü olan kadınların iş hayatında ve yönetim kadrolarında var olması toplum için çok büyük kazançtır. Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarıyla farklı bakış açıları işletmeleri olumlu etkilemekte ve bu sayede yeni politikalar şekillenerek karar alma mekanizmalarına büyük katkı sağlamaktadır. Çünkü kadınlar genellikle empati, işbirliği, iletişim ve problem çözme becerilerinde güçlüdür. Ayrıca daha katılımcı, destekleyici ve uzlaşmacı bir yönetim tarzına sahiptirler. Böylece iş hayatında ve yönetim kadrolarında daha çok kadının var olması toplumu daha çeşitli, yenilikçi ve adil kılar.

Kadın yöneticilerin eğitim sektöründe karşılaştığı sorunlar nelerdir?

Toplumumuzda kadınlara uygun bir meslek olarak görülen öğretmenlikte kadın öğretmen sayısı erkek öğretmen sayısından fazla iken kadın yönetici sayısı istenilen seviyelerde değildir. Çünkü toplumun kadına yüklemiş olduğu eş, ev hanımlığı ve özellikle de annelik rolü vardır. Toplumun bu algısı nedeniyle oluşan baskı sonucunda kadın yönetici bir taraftan sürekli hiçbir yere yetişememe telaşını yaşarken diğer taraftan da “ben her şeye yetebilirim”i ispata kendini zorlamaktadır. Bu durumda kadın yöneticilerin daha fazla çaba sar ettiğini ve daha fazla psikolojik dayanıklılığa sahip olduklarını rahatlıkla söyleyebilirim.

Diğer taraftan kadın yöneticiler



Dilek CAMBAZOĞLU
CEO - Girne Koleji

yönetimsel anlamda kararların hızlı değişmesi, idareciler arasında birlik olmaması, kararlarda gecikmenin olması, diğer paydaşlar ile iletişimin zayıf olması şeklinde sorunlar da yaşamaktadır. Bunlar ile ilgili olarak tecrübeli okul yöneticilerinden destek alma, alınacak kararları paydaşlar ile istişare etmek, soğukkanlı ve sağduyulu davranmak ve sabırlı olmak faydalı olacaktır.

KURUMLAR CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ BENİMSEMELİ **Bir kadın yönetici olarak yönetim kadrolarında erkek egemenliğinin yoğun olması sizi nasıl etkiledi?**

Aslında yönetim kadrolarında erkek egemenliğinin yoğun olduğu görüşüne katılmıyorum. Özellikle eğitim sektöründe salt erkek egemenliğinden



bahsetmemiz doğru olmaz. Aksine toplumumuzda öğretmenlik mesleğini kadınlar daha çok tercih ediyor ve yönetim kadrolarında da bir hayli güçlü bir çoğunlukla yer alıyor. Ayrıca erkek egemenliğinin yoğun olduğu bir sektörde dahi bence cinsiyet çoğunluğundan çok çalıştığınız kişilerin niteliğinin, bilgi donanımının ve ekip çalışmasına olan yatkınlığının önemli olduğunu düşünüyorum.

Bir de çalıştığınız kurumun bakış açısı da çok önemli bir kriterdir. Cinsiyet ayrımı yapan kurumlarda kadın yöneticiler, cinsiyet temelli önyargılarla ve stereotiplerle karşılaşabilir. Bu durum, liderlik yetenekleri hakkında şüphe uyandırabilir ve iş yerinde daha fazla zorluğa neden olabilir.

Ancak tüm bunlara rağmen birçok kadın yönetici, liderlik rollerinde başarıyla yer almakta ve organizasyonlarına değer katmaktadır. Kurumların çeşitliliği teşvik etmek, cinsiyet eşitliği politikalarını benimsemek ve kurumsal kültürlerini daha kapsayıcı hale getirmek, bu tür zorlukları azaltabilir ve kadın yöneticilerin başarı şansını artırabilir.

KRİTERLER ADİL VE TARAFSIZ OLMALI

Kadın ve erkek arasında çalışan sıfatı ile farklılıkları ortadan kaldırmak, eşit fırsatlar sunmak için neler yapılabilir?

Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farkları ortadan kaldırmak ve herkese eşit fırsatlar sunmak için kurumların politikalarının çok net olması gerekir. İşe alım süreci anından itibaren cinsiyet ayrımcılığını önlemek için adil ve tarafsız değerlendirme kriterleri belirlenmeli adaylarla çalışma koşulları ve görev tanımları açık bir şekilde konuşulmalıdır. Aynı pozisyondaki kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret verilmesini sağlamak için şeffaf bir ücret politikası benimsenmelidir.

Çalışanlara cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık eğitimleri düzenlemek bazı kalıplaşmış toplumsal önyargıları azaltmaya yönelik çabaları teşvik etmek gerekiyor. Gerektiği durumlarda özellikle çocuk sahibi olan çalışanlara esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini teşvik etmek anne ve babalara çocuklarıyla ilgilenmeleri için uygun koşulları sağlamak gibi düzenlemeler kadınların kariyerlerinde ilerlerken ailelerini ihmal etme çekincesini ortadan kaldıracak kariyer gelişimleri için destekleyici nitelikte olacaktır.



Bu önlemler, kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitlik ve adaleti sağlamak için atılabilecek temel adımlardır. Ancak her organizasyonun ihtiyaçları farklı olabilir, bu nedenle özel durumları değerlendirmek ve uygun önlemleri almak önemlidir.

KENDİNE GÜVEN, CESARET, DAYANIŞMA VE EMPATİ

Eğitim sektöründe ve iş yaşamında yönetici olmak isteyen kadınlara tavsiyeleriniz neler olur?

Eğitim sektöründe veya iş dünyasında yönetici olmak isteyen kadınlar için eğitim ve sürekli kendini geliştirme çok önemlidir. Yönetim, liderlik, iletişim, problem çözme gibi becerileri geliştirmek için fırsatları değerlendirerek, kariyerlerini ilerletmek için kurslar, seminerler, sertifika programları ve mentorluk gibi kaynaklardan faydalanmaları gerekmektedir. Her şey önce kendine güvenmekle başlar, kendine güvenmek ve hedeflerinize odaklanmak kritik öneme sahiptir. İş dünyasında veya eğitim sektöründe liderlik rolünü üstlenmek için kendinize güven duymalı ve bu güveni dışa yansıtmalısınız.

İş yaşamında ve eğitim sektöründe başarılı olmanın önemli yollarından biri de etkili bir ağ oluşturmaktır. İlgili kişilerle iletişim kurun, mentorluk ilişkileri geliştirin ve profesyonel toplantılara katılın. Ağınızı genişletmek, fırsatları artırabilir ve desteğe erişiminizi kolaylaştırabilir.

Yönetici pozisyonunda çalışmak, zaman zaman esneklik ve denge gerektirebilir. İş ve özel yaşam arasında denge kurmayı öğrenin ve gerektiğinde esnek olun. Bunun için zaman yönetimi becerilerinizi geliştirin ve önceliklerinizi belirleyin.

Kariyerinizde ilerlemek için zaman zaman risk almanız gerekebilir. Yeni projelere, görevlere veya

pozisyonlara cesurca adım atın. Fırsatları değerlendirirken kendi yeteneklerinize ve hedeflerinize uygun olanları seçin.

Diğer kadınlarla dayanışma içinde olun ve birbirinize destek olun. Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesini sağlamak için birlikte çalışın ve birbirinizi teşvik edin.

İyi bir lider olmanın önemli yönlerinden biri de empati kurabilmek ve etkili iletişim becerilerine sahip olmaktır. Takımınızı anlayın, onlara değer verin ve duygusal zekanızı kullanarak ilişkilerinizi güçlendirin.

Kendi kişisel markanızı oluşturun ve bu markayı güçlendirmek için çaba gösterin. İş dünyasında ve eğitim sektöründe güvenilirlik, yetkinlik ve tutarlılık sağlayacak bir imaj oluşturun.

Sizin kurumunuzda kadın yöneticilerin yeri nedir?

Kadın yöneticilere değer vermek, kurumun çeşitlilik, inovasyon ve sürdürülebilirlik açısından güçlenmesine yardımcı olur. Bu nedenle, kadın yöneticilere fırsat eşitliği sağlayarak kadınların güçlendirilmesini ve potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini destekliyoruz. Başarılı bir şekilde ilerlemelerini sağlamak bizim için önemlidir.

Kadın yöneticilerin, liderlik tarzları genellikle işbirlikçi, empatik ve stratejiktir. Bu özellikler, kurumumuzun başarılı olması için değerli katkılar sağlamakla birlikte, kadın yöneticilerin sayısının artması, kurumumuzda ve toplumun diğer alanlarında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunur.

Kurumların kadın yöneticilere verdiği değer, işyerinde çeşitliliği teşvik etmek, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kapsayıcı bir kültür oluşturmak için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, kadın yöneticilere verilen destek ve değer, kurumumuzun başarısı ve sürdürülebilirliği için önemli bir faktör olduğu bilinci ile empati ve insan odaklı adımlarla ilerliyoruz.

YILIN
ONLINE EĞİTİM
PLATFORMU

MINTICITY

**10. Yıl Eğitimde Başarı Ödülleri
"Yılın Online Eğitim Platformu"**

**Öğrencileriniz için
Almanca Eğitiminde Bütünleşik Çözümler**

Minticity Nedir?

Minticity, DAS Akademie'nin Almanca eğitim uzmanları tarafından hazırlanmış, 2007 yılından bu yana yüz binlerce kişinin Almanca eğitimine katkı sağlamış, alanında dünya çapında ilk ve tek olma özelliğine sahip, internet tabanlı bir İnteraktif Almanca Öğrenme Platformudur.

Minticity, Almanca öğrenimini zevkli hale getirir, yaş grubuna uygun görsel ve işitsel öğelerle Almanca'yı farklı bir ortamda yaşama imkânı sunar. Öğrencilerin, alışkın oldukları klasik öğrenme ortamından çıkıp aşına oldukları ve ilgi duydukları sanal ortamda, alternatif Almanca uygulamaları bulmasıyla, ilgilerini çekmekte ve bilgilerini destekleyerek geliştirmektedir.





Junior

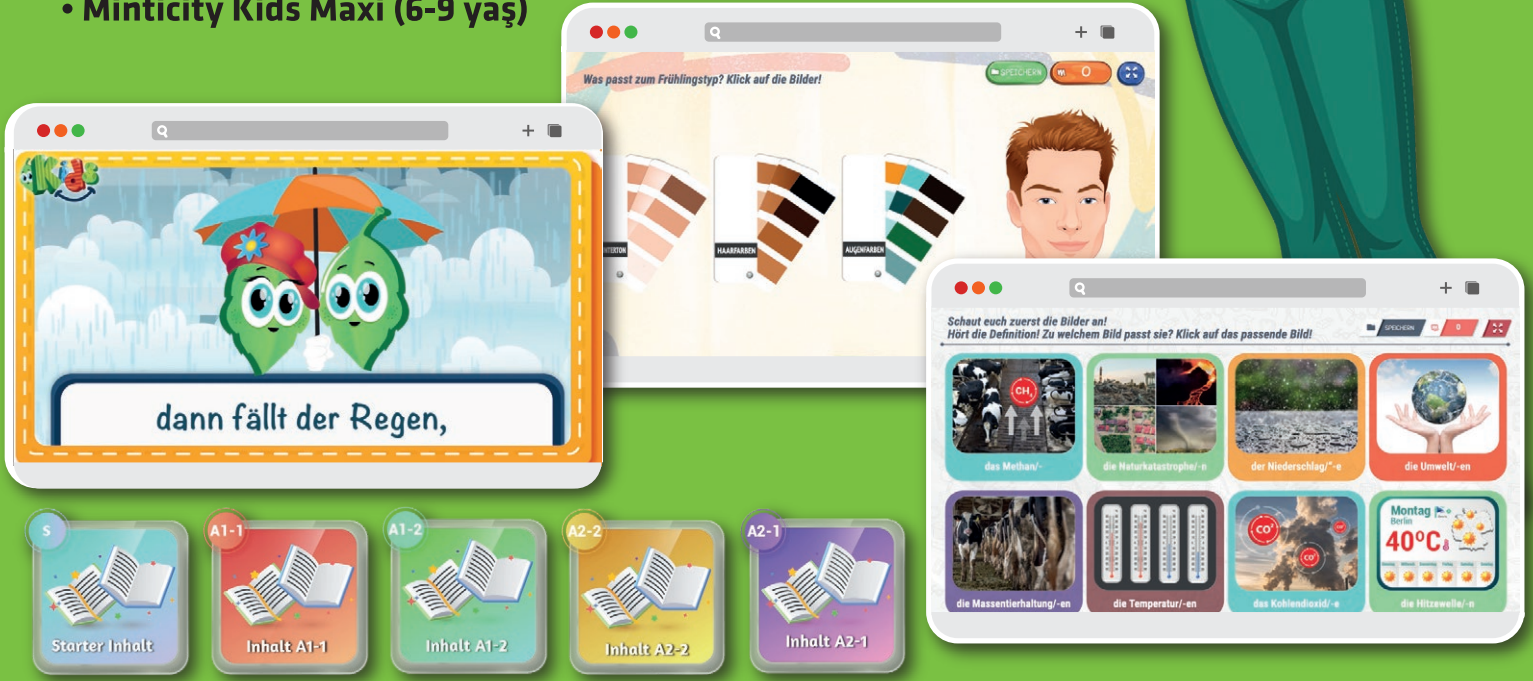
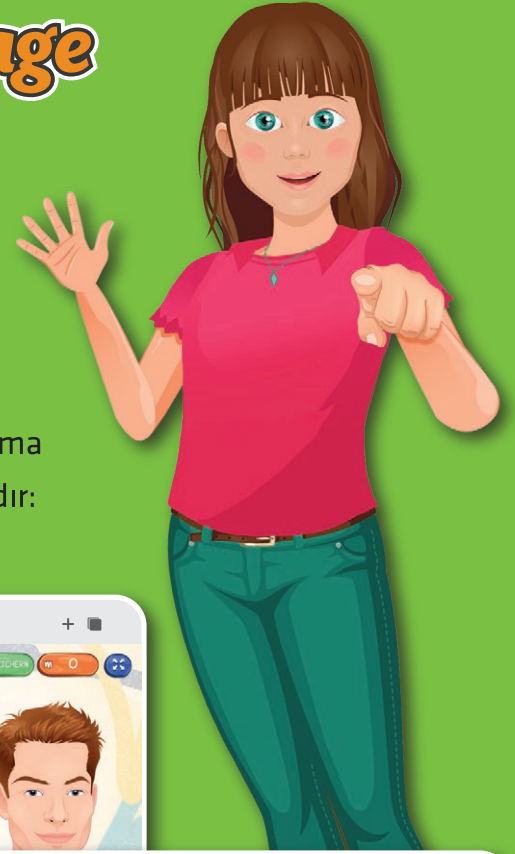
Teenage

Bugün itibariyle, Minticity'nin 3 farklı yaş grubuna hitap eden 3 farklı versiyonu bulunmaktadır:

- Minticity Kids (5-9 yaş)
- Minticity Junior (9-12 yaş)
- Minticity Teenage (13-17 yaş)

Ayrıca, Minticity Kids versiyonu da kendi içerisinde öğrencilerin okuma yazma bilip bilmemesine bağlı olarak iki farklı alt gruba ayrılmaktadır:

- Minticity Kids Mini (5-7 yaş)
- Minticity Kids Maxi (6-9 yaş)



Okulda ders içerisinde olduğu gibi, internete bağlanılabilen her yerden ve tüm cihazlardan ulaşma imkanı sunan platform, böylece Almanca öğrenimini okulun dışına taşıyıp kolay ulaşılabilir bir öğrenme ortamı sunmaktadır.

Sunduğu sanal dünya ve içeriğinde bulunan sayısız modül sayesinde, kullanıcılarının aktif olarak ve aynı zamanda eğlenerek Almanca öğrenmelerini sağlamaktadır.



DAS AKADEMIE[®]
Deutsche Akademie für Sprachen



Zerrin Akınlı
BİL Eğitim Kurumları
Ortaokul- Lise
Koordinatörü

Emine Börühan
BİL Eğitim Kurumları
Anaokulu - İlkokul
Koordinatörü

Elif Pehlevan
BİL Eğitim
Kurumları
Genel Müdürü

Yeşim Yavaş
BİL Eğitim Kurumları
Yabancı Dil
Koordinatörü

Kübra Kılınc
BİL Eğitim Kurumları
Grafik Ajans
Koordinatörü

Ebru Unutmazer
BİL Eğitim Kurumları
Rehberlik ve Kariyer
Merkezi Koordinatörü

BİZ KADINLAR YARATTIĞIMIZ EKOSİSTEMDE

“Kadın eğitim gönüllüsü ve kurumsal bir yapının kadın yöneticileri olarak kadın istihdamının artırılmasına yönelik eğitimde ve tüm iş alanlarında pozitif bir kültür oluştuğunu düşünüyoruz. Eğitimin yaşamdaki eşitlik ilkesi için bu kadar etkili bir sorumluluğu var iken tüm gençlerin ve iş arkadaşlarımızın girişimlerini destekliyoruz ki böylece hepimiz kendimizi gerçekleştirme fırsatı edinelim. Eğitimin tüm kademelerinde cinsiyetten bağımsız düşünerek herkesin yapmak istediklerine rehber olarak, deneyimlerimizi paylaşarak daima girişimci ruhların yanında yer alıyoruz.”

dokunduğumuz her birey ile birlikte kaliteyi yakalıyoruz

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları nelerdir? Kadınların kariyer yolculuğunda “cam tavan” kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Toplumumuzda kadınlar iş hayatının her alanında başarılı çalışmalara imza atmaktadır. Eğitim alanındaki istihdam sayılarında; kadın çalışanlar erkek çalışanlardan fazla olmasına rağmen kadın yöneticilerin sayısı erkek yöneticilerin sayılarından azdır. Bu durumun

sebeplerinden biri de kadınlara ve erkeklere atfedilen rollerdir. Eğitim alanında kadın yöneticilere karşı önyargılar bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eğitim yönetimi, denetimi, ekonomisi ve planlamasını her yönüyle ele almak gerekir. Ülkemizde aralarında İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yadigar İzmirli ve BİL Eğitim Kurumları Genel Müdürü Elif Pehlevan'ın da yer aldığı başarılı kadın yöneticiler eğitimin farklı alanlarında nitelikli çalışmalar yürütmektedir.



**BİL EĞİTİM
KURUMLARI**

BİL KOLEJİ • BİL KURS • BİL ÇOCUK ÜNİVERSİTESİ ANAOKULU

EŞİTLİK ve LİYAKAT KRİTERLERİ BELİRLENMELİ

İş hayatında kadınlar ve erkeklerin aynı kariyer basamaklarından yararlanabilmesi için eşitlik ve liyakat ilkelerine göre değerlendirme kriterlerini belirlemek gerekir. Böylece eğitimin her alanında görev yapma fırsatı bulacak kadınların sayısı ve dolayısıyla kadın yöneticilerin sayısı artacaktır. Kadın yöneticiler yürüttükleri çalışmalarla diğer kadınlara da ilham kaynağı olmaktadır. Kadın yöneticiler erkek yöneticilerden genellikle daha detaycı ve daha planlı bir tutum gösterebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal ilişkileri güçlü, duygusal yönden anlayışlı bir kadın, eğitim lideri olarak yöneticilikte avantajlı bir durumdadır.

Dünyada ve ülkemizde iş dünyasında günümüzde sık kullanılan kavramlardan biri olan cam tavan sendromu, belirli iş kollarında yoğunlaşan ve genellikle üst kademe profesyonel çalışanlar arasında sayıca azlık gösteren kadınların ilerleme ve gelişimini engelleyen görünmez engeller olarak ifade edilmektedir. Kadınlar; güçlü önsezileri, empati duyguları, annelik içgüdüleri, kolay iletişim kurma becerileri, uzlaşmaya daha yatkın olmaları, sabırlı tutum ve davranışları ile iş dünyasında öne çıkmaktadır. Cam tavan sendromunu oluşturan etkenler arasında kadınların hamilelik ve annelik dönemlerinin, kariyerlerinde yükselmelerinde en büyük dezavantajlardan biri olarak görülmesi yer almaktadır. Dünyada cam tavan sendromuna önmek olarak, kadın yöneticilere evden de çalışabilecekleri bir ortam oluşturan şirketler de bulunmaktadır. Böylece kadın yöneticiler hamilelik ve annelik dönemlerinde herhangi bir kariyer performansı dezavantajı yaşamamaktadır. Üreten, hedefleri ve hayalleri olan kadınlara fırsat verilmesi ve cesaretlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Biz kadınlar yarattığımız ekosistemde her bireye dokunduğumuz bir süreç ile motive olup kaliteyi yakalıyoruz.

Eğitim sektöründe kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz? Kadın girişimci sayısının artması için ne yapılabilir?

Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'ün de dediği gibi "Kahraman Türk kadını, sen yerde sürünmeye değil, omuzlar üzerinde göklere yükselmeye layıksın." (17 Mart 1923 Tarsus Konuşması)

Girişimcilikte ana odak, her zaman değer katma kabiliyeti olmalıdır ve bu kabiliyet cinsiyet ile bağlantılı değildir. Kadın eğitim gönüllüsü ve kurumsal bir yapının kadın yöneticileri olarak kadın istihdamının artırılmasına yönelik eğitimde ve tüm iş alanlarında pozitif bir kültür oluştuğunu düşünüyoruz. Eğitimin yaşamdaki eşitlik ilkesi için bu kadar etkili bir sorumluluğu var iken tüm gençlerin ve iş arkadaşlarımızın girişimlerini destekliyoruz ki böylece hepimiz kendimizi gerçekleştirme fırsatı edinelim. Eğitimin tüm kademelerinde cinsiyetten bağımsız düşünerek herkesin yapmak istediklerine rehber olarak, deneyimlerimizi paylaşarak daima girişimci ruhların yanında yer alıyoruz.

VELİLER CİNSİYET AYRIMI YAPMADAN ÇOCUKLARININ NİTELİKLİ EĞİTİM ALMALARINI DESTEKLİYOR

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Ülkemizde geçmiş yıllara göre günümüzde kız çocuklarının eğitim ve kariyer planlamalarında ailelerin ve toplumun bakış açısı büyük oranda değişmiştir. Veliler, cinsiyet ayrımı yapmaksızın çocuklarının nitelikli eğitim almalarını desteklemektedir. Bu açıdan bakıldığında eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Ulusal ve uluslararası yarışma, projelere katılım ve elde edilen başarı istatistiklerinde erkek ve kız öğrenci sayılarının yakın bir oranda oldukları görülmektedir. Son yıllarda yapılan Liselere Geçiş Sistemi (LGS) ve

Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) istatistikleri incelendiğinde testlerin ortalama doğru cevaplandırılma istatistiklerine bakıldığında kızların erkeklere göre daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Genel ortalama performanslarından bağımsız olarak eğitim ekosistemi içinde kız ve erkek öğrencilere fırsat eşitliğinin sağlanması ele alınması gereken en önemli hususlardandır.

Uluslararası kurum ve kuruluşların fırsat eşitliği için uygulanabilir projeler hayata geçirmesi gerekmektedir. Dünya genelinde her yıl 11 Ekim'de kutlanan Dünya Kız Çocukları Günü ile kız çocuklarının cinsiyetlerinden ötürü maruz kaldığı eşitsizlik konusundaki farkındalığın artırılması hedeflenmektedir. Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların oranının tespit edilmesi de amaçlanmıştır. Toplumlarda var olan, fark edilen veya gözlemlenebilen eksikliklerin istatistik olarak tespit edilmesi ve giderilmesi için önerilerde bulunulması çok değerlidir.

Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

Eğitim yöneticiliği profesyonel iş rolleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle, eğitim yöneticiliği ile birlikte kadınların buldukları iş pozisyonuna göre uygun bir kariyer hedefi belirlemeleri gerekmektedir. Eğitimin farklı alanlarında yapılmakta olan yöneticilik görevinde doğru vizyon, doğru strateji ve doğru niteliklerle elde edilmeyecek başarı yoktur. Bu açıdan kişisel ve meslekî gelişimi destekleyen eğitimlerin de alınması önemlidir.

Günümüzde geleneksel yöntem ve teknikler yerine yenilikçi yaklaşımlara yer verilen zaman yönetimi, teknoloji kullanımı, diksiyon ve hitabet eğitimleri öne çıkmaktadır. Entelektüel birikim, her zaman en yeninin peşinde olmak, disiplinler arası eğitim yaklaşımlarına hâkim olmak, yabancı dil ve yazılım dili kullanabilmek kadın yöneticileri bir adım öteye taşımaktadır. Unutmamalıyız ki her yolculuk farklıdır ve kişisel deneyimlerin ve yetenekleriniz doğrultusunda kendi benzersiz yolunuzu bulacaksınız.

Tüm Kadınlarımızın 8 Mart Dünya Kadınlar gününü kutluyoruz.





Elif Cebeciler

Sevinç Eğitim Kurumları Mali ve İdari İşler Direktörü

'Kadınlar iş dünyasına ESNEKLİK, ÇEŞİTLİLİK VE FARKLI PERSPEKTİFLER KAZANDIRIYOR'

“Cam Tavan kavramı, kadınların iş dünyasında yüksek seviyelere ulaşmalarını engelleyen görünmez ancak güçlü engelleri ifade eder. Bu engeller, genellikle cinsiyet temelli ön yargılar, toplumsal beklentiler ve kurumsal yapılarla ilişkilidir. Kendi kurumumda ben bu durumla hiç karşılaşmadım, Sevinç Eğitim Kurumlarında 18 yıllık kariyerimde her zaman desteklendim ve şu anda da Mali ve İdari İşler Direktörü olarak kurumun üst düzey yöneticisi olarak görevime devam etmekteyim.”

yelpazesi sunmakta ve en iyi yetenekleri keşfedilmesine de yardımcı olmaktadır. Kadınların iş dünyasındaki etkin rolünün çalışan memnuniyetini artırdığı da yıllardır gözlemlenen bir durumdur. Eşit fırsatlar ve adalet duygusu, çalışanların şirkete bağlılığını artırmaktadır. Kadın girişimcilerin ve liderlerin sayısındaki artışın yaratıcı ekonomiye katkıda bulunduğunu da vurgulamamız gerekir. Kadınların iş dünyasında daha fazla yer alması, farklı sektörlerde yeni fikirlerin ve projelerin ortaya çıkmasına olanak tanımakta ve kadının estetik, hoşgörü ve nezaketin timsali olmasının sürecin keyifle ilerlemesini sağladığını düşünmekteyim. Bununla birlikte cinsiyet eşitliği ve kadınların iş dünyasındaki başarılarını teşvik eden bir döngü oluşturduğunu düşünüyorum.

CİNSİYET TEMELLİ ÖN YARGILAR AŞILMALI

Kadınların iş dünyasında karşılaştığı engeller “Cam Tavan” kavramıyla ifade ediliyor. Kadınların iş yaşamında karşılaştığı engeller neler? Kendi deneyimlerinizden yola çıkarak değerlendirme yapabilir misiniz?

Evet “Cam Tavan” kavramı, kadınların iş dünyasında yüksek seviyelere ulaşmalarını engelleyen görünmez ancak güçlü engelleri ifade eder. Bu engeller, genellikle cinsiyet temelli ön yargılar, toplumsal beklentiler ve kurumsal yapılarla ilişkilidir. Kendi kurumumda ben bu durumla hiç karşılaşmadım, Sevinç Eğitim Kurumlarında 18 yıllık kariyerimde her zaman desteklendim ve daha iyi olmam için iş birliği halinde olduğumuz bir çalışma ortamı sunuldu bana. Kariyer hayatımda olumsuz etkilerle karşılaşsam da maalesef sektörde daha genellemem gerekir iş dünyasında bu durumla karşılaşan hemcinslerim için süreci değerlendirmem daha doğru olacaktır.

Yaygın engellerden birinin cinsiyet temelli ön yargılar olduğunu düşünüyorum. Bu ön yargılar; kadınların liderlik yetenekleri, karar alma becerileri ve teknik bilgileri konusundaki yeteneklerinin sorgulandığı süreçlerdir. Oysaki yukarıda da konuştuğumuz gibi kadınların iş dünyasına esneklik, çeşitlilik ve farklı perspektifler kattığını düşünüyorum. Farklı bakış açlarına ve deneyimlere sahip kişilerin bir araya gelmesi, daha yaratıcı ve inovatif çözümlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Erkek meslektaşlarına kıyasla

İş dünyasında kadınların daha fazla yer almaya başladığı dönemdeyiz. İş dünyasında kadınların yarattığı farklar neler?

İş dünyasında kadınların daha fazla yer almaya başladığı dönemde bütün alanlarda olumlu değişiklikler ve katkıların olduğunu hep birlikte görmekteyiz. İş dünyasında kadınların organizasyonlara çeşitlilik ve farklı perspektifler kattığını düşünüyorum. Farklı bakış açlarına ve deneyimlere sahip kişilerin bir araya gelmesi, daha yaratıcı ve inovatif çözümlerin ortaya çıkmasına olanak tanımakta, kadın liderler genellikle empati, işbirliği ve iletişim becerilerine vurgu yapmaktadır. Bu liderlik tarzları, daha etkili ekiplerin oluşturulmasına yardımcı olur. Ayrıca farklı liderlik stilleri organizasyonlara esneklik sağlayabilir. Kadın çalışan sayısı fazla olan kurum ve kuruluşlarda işverenlere daha geniş bir yetenek

kariyerlerinde yükselme konusunda eşit fırsatlara sahip olamayabiliyorlar. Bu durum genel anlamda iş dünyasının bir sorunudur ancak artık bu durumun azaldığını ve hemcinslerimin iş dünyasında çok güçlü pozisyonlarda olduğunu görmekteyiz. Hem kadınlar hem erkekler için iş dünyasında olumsuz etkiler mutlaka vardır ancak ben Sevinç Eğitim Kurumları ailesinde her zaman desteklendim ve şu anda da Mali ve İdari İşler Direktörü olarak kurumun üst düzey yöneticisi olarak görevime devam etmekteyim.

GELECEK NESİLLER İÇİN İLHAM KAYNAĞI OLABİLİRLER

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları neler?

Eğitimde kadın yönetici olmanın çoğunlukla kolay yanları bulunsa da zorluklarına da değinmek gerekir. Kadınlar, genellikle eğitim ortamlarında liderlik ve iletişim becerilerine sahip oldukları için bu yeteneklerini yönetici pozisyonlarında avantajlı bir şekilde kullanabilmektedirler. Ayrıca öğrenci ve öğretmenlerle daha yakın bir ilişki kurma konusunda doğal bir eğilime sahip olmaları, eğitim ortamlarında daha sağlıklı bir çalışma atmosferi yaratmalarına olanak tanımaktadır. Genç kadın eğitimciler ve öğrenciler için mentorluk yapma ve rol model olma konusunda etkili olabilirler, gelecek nesiller için ilham kaynağı olabilirler.

Ancak bu süreçte kadın yöneticiler ve öğretmenler aile sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlanabilirler. Özellikle eğitim sektöründe dönemsel yoğunluklar ve özel günlerde çalışma ihtiyacı, bu dengeyi zorlaştırabilmektedir. Bu zorlukların genellikle kısa vadeli olduğunu belirtmek önemlidir. Bahsedilen süreç diğer sektörlerde yılın tamamını kapsarken bizim sektörümüzde genellikle özel zamanlarda yaşanmaktadır.

Eğitim sektöründe kadın yönetici ağırlığı artarken kadın girişimci sayısı neden az? Sektörde girişimci kadın sayısını artırmak için neler yapılmalı?

Kadın yönetici ağırlığının artmasına rağmen kadın girişimci sayısının neden az olduğu çeşitli faktörlere dayanabilir. Toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri, kadınların girişimci olma konusundaki kararlarını etkileyebilir.

Eğitim sektörü kadınlar için hangi zorlukları barındırıyor? Eğitim dünyası kadın yeteneklerinden yeterince faydalanabiliyor mu?

Eğitim sektörü, kadınlar için zorluklar içeren bir alan olarak nitelendirilmemelidir; aksine kadınlar için en konforlu çalışma alanlarından biri eğitim sektörüdür. Sevinç Eğitim Kurumlarında görev yapan ve uzun yıllardır emek veren öğretmenlerimizin bu sektörde fazlasıyla mutlu olduklarına şahit oluyorum. Bu durum kurumum adına büyük bir memnuniyet kaynağıdır.

Girişimcilik genellikle riskli olarak algılanabilir ve bu, kadınları daha güvenli görünen kariyer yollarına yönlendirebilir. Bu güvenli yollardan en popüler olanı aslında eğitim sektörüdür, ki yukarıda birden fazla olumlu sebebinin belirtmiştik.

Kadın girişimcilerin sayısını artırmak için, mentorluk ve ağ oluşturma önemlidir. Girişimcilikle ilgili deneyimi olan kadınların genç girişimcilere rehberlik etmeleri ve destek vermeleri, girişimcilik ekosistemini güçlendirebileceğini düşünüyorum. Kadınların girişimcilik konusundaki potansiyellerini fark etmeleri ve toplumun genelinde girişimcilikle ilgili olumlu bir kültürün oluşturulması için toplumsal değişim ve farkındalık önemlidir.

EŞİT FIRSATLAR İÇİN MÜCADELE EDİN

Eğitim sektöründe ve iş yaşamında yönetici olmak isteyen kadınlara tavsiyeleriniz neler olur?

Eğitim sektörü ve iş dünyasında yönetici olmak isteyen hemcinslerime yönelik tavsiyelerim var: Kendinizi sürekli olarak geliştirin. Eğer eğitim sektöründe veya iş dünyasında yönetici olmayı hedefliyorsanız, sektördeki gelişmeleri takip edin ve yeni beceriler kazanmaya odaklanın. Aynı zamanda liderlik yeteneklerinizi geliştirmeye önem verin. İş yaşamında etkili olmanın bir yolu, güçlü bir profesyonel ağa sahip olmaktır. Sektör içi etkinliklere

katılın, iş dünyasıyla ilgili topluluklara üye olun ve mentörlük ilişkileri kurun. Kendi değerini bilmek ve ona inanmak önemlidir; başkalarının sizi nasıl gördüğü değil, kendinizi mutlu ve güvende hissettiğiniz çalışma alanlarında bulunmaya özen gösterin. Kendinize güveninizi artırın ve başarılarınızı öne çıkarın.

Farklı liderlik stillerini anlamaya çalışın ve kendinize uygun olanı bulun. Empati, işbirliği ve etkili iletişim gibi liderlik özelliklerinizi geliştirmeye odaklanın. İlerleme ve başarı genellikle girişkenlik ve risk alma yeteneğiyle ilişkilidir. Yeni fırsatları keşfedin, proje liderliği üstlenin ve konfor alanınızı genişletin.

İş yaşamında cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırın ve eşit fırsatlar için mücadele edin. Eğitim sektöründe ve iş yaşamında yönetici olmak isteyen kadınlar genellikle aile sorumlulukları ile başa çıkmak zorunda kalabilir. İyi bir iş ve aile dengesi kurmak için planlama yapın ve destek sistemleri oluşturun. Ekip üyelerinizle bağlantı kurun, geri bildirim alın ve verin, açık iletişim kurarak takımınızla güçlü bir ilişki oluşturun.

Kariyerinizde ilerleme fırsatlarını değerlendirirken cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konusuna odaklanan şirketlere yönelin. Sizi destekleyen ve potansiyelinizi tanıyan bir iş ortamı seçmek önemlidir. Bu konuda kendimi şanslı görüyorum; Sevinç ailesinde mutlu olmamın en büyük ispatı, 18 yıldır bu ailenin bir üyesi olmamdan anlaşılmaktadır diye düşünüyorum.

Yönetici pozisyonlarına yükselmeye çalışırken kendi sağlığınıza ve kişisel yaşamınıza dikkat edin. Sürdürülebilir bir kariyer ve yaşam dengesi için kendinize bakım yapın. Unutmayın ki herkesin kariyer yolu farklıdır, bu nedenle kendi hedeflerinize ve değerlerinize uygun bir liderlik yolu izleyin.



Kadının Adı Var...

Bir Ülkede Kadın olmak / 8 Mart

Alpaslan Dardan

Eğitim Yöneticisi, Danışman, Eğitim Gazetecileri ve Yazarları Derneği Kurucu YK üyesi

Toplumsal alanda yaşanan eşitsizlikleri giderme noktasında dezavantajlı gruplar, insan hakları çalışmalarının temelini oluşturur. Kadınlar da cinsiyet temelli olarak sosyal ve siyasal yaşamdaki konumları üzerinden dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilebilmekte olup sosyolojik temelli insan hakları çerçevesinde yapılan araştırma konularına konu olabilmektedirler. Dünyada ve ülkemizde her yıl Martın ikinci haftası Dünya Kadınlar Günü etkinliklerinin olduğu bir hafta olarak kutlanmaktadır. Özü itibari ile cinsiyet temelli ayrımcılığı temel alan bütün sosyolojik araştırmalarda çocuklar ve kadınlar ana özne olma özelliklerini 1900'lü yıllardan beri yitirmediler.

Tarihçe

Dünya Kadınlar Günü kutlamalarının ilk düşünsel temelleri, 26-27 Ağustos 1910 tarihinde Danimarka'nın Kopenhag kentinde toplanan 2. (Sosyalist) Enternasyonal'e bağlı Uluslararası Sosyalist Kadınlar Konferansı'nda Almanya Sosyal Demokrat Partisi delegeleri Clara Zetkin, Kate Duncker ve arkadaşlarının her yıl bir günün "Kadınlar Günü" olarak kutlanması önerisi ve bu önerinin kabul edilmesiyle başlamıştır. Dünya Kadınlar Günü'nün, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı yılları arasında sosyalizmin yayılmasından çekinen bazı ülkelerde anılmasının yasaklanmasına rağmen 1960'lı yılların sonunda Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleşen çeşitli gösterilerde anılmaya başlanmış ve zorlu bir zaman yolculuğundan sonra da 16 Aralık 1977 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 8 Mart'ın "Dünya Kadınlar Günü" olarak anılması kabul edilmiştir.



Dünyada Kadınlar Günü

Alfred Nobel'in vasiyeti uyarınca, her yıl ulusların ve halkların kardeşliği, silah ve orduların azaltılması ve barış kongreleri düzenlemek için en çok çaba sarfeden kişi, kişiler veya kuruluşlara verilen Nobel Barış Ödülü komitesi bu yıl 8 Mart'ın "Dünya Kadınlar Günü" nü dünyayı değiştiren kadınları anarak sosyal medya hesaplarından özel bir paylaşım ile kutladı.

Nobel komitesi, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü sebebiyle Nobel Ödülü alan ilk kadın bilim insanı Marie Curie'ye sosyal medya hesaplarında yer vererek dünyayı değiştiren tüm kadınları andı. Alanlarında çığır açan, keşifleri ve çalışmalarıyla dünyayı değiştiren ve Nobel alan kadınlar arasında Nobel alan ilk kadın olmanın yanı sıra iki farklı bilim

dalında iki Nobel Ödülü alan tek kişi olma özelliğini hala koruyan Marie Curie yanında HIV virüsünü keşfeden Françoise Barre-Sinoussi, koku duyusunun nasıl çalıştığını ortaya çıkartan Linda Buck, nükleer yapının ilk gelişmiş modelini yapan Maria Goeppert Mayer ve Covid-19'a karşı mRNA aşısına katkılarından dolayı Nobel alan Katalin Kariko öne çıkarılan isimler oldular.

BM Genel Sekreteri Antonio Guterres de bu yıl Dünya Kadınlar Günü temasının 'kadınlara yatırım' olduğunu söyleyerek ülkelerin, kadınlara ve kız çocuklarına yatırım yapacak fonlar geliştirmesi gerektiğini vurgulamıştır. Guterres ayrıca, kadına yönelik şiddeti sona erdirmeye, kadınların ekonomilere, dijital teknolojilere katılımını ve liderliğini teşvik etmeye yönelik programları desteklemek için harekete geçme çağrısında bulunarak, BM paylaştığı 'kadına yatırım' raporundaki kadınların problemlerini çözmeye odaklı 5 maddeye yer vermiştir. Raporda yer alan finansal kaynaklar maddesinde, kadınları iş ortamlarına hazırlamak ve dâhil etmek için finansal kaynaklarla buluşturulmaları, kadınların toprağa, bilgiye, teknolojiye ve doğal kaynaklara da erişiminin kolaylaştırılması vurgulanmıştır.

Her on kişiden dokuzu kadınlara karşı önyargılı

Yine Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 2019 yılında yayınladığı bir araştırmaya göre insanların yüzde doksanı kadınlara karşı oldukça önyargılı. UNDP'nin ilk



“cinsiyete dayalı sosyal norm endeksi” olma özelliğini taşıyan çalışma, dünya nüfusunun yüzde 80’inden fazlasını barındıran 75 ülkenin verilerinin analizleriyle hazırlanmış. Erkeklerin yüzde 91’i ve kadınları yüzde 86’sı, siyaset, ekonomi, eğitim, şiddet veya üreme hakları konularında kadınlara yönelik bir önyargıya sahipler. Çalışmaya göre erkek ve kadınların yarısından fazlası çalışma hayatından erkeklerin daha iyi liderler olduğuna inanıyor.

Türkiye’de Kadınlar ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK)

Toplumsal bir vaka olarak karşımızda duran cinsiyet temelli yaklaşımlar ile ilgili ülkemizde çok ciddi çalışmalar yürüten pek çok Sivil Toplum Kuruluşu bulunuyor. Özellikle eğitim süreçleri açısından çalışmalarını yoğunlaştıran önemli bir kurum olan AÇEV ‘den de burada kısaca söz etmek yerinde olacaktır.

Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) ekibi 25 yıldır, erken yaşta her çocuğun güvende, sağlıklı, mutlu ve öğreniyor olması için çalışan ülkenin dört bir yanındaki ihtiyaç sahibi çocuklar, anne babalar ve genç kadınlar için bilimsel temelli eğitim programları geliştirip uyguluyorlar. Eğitim programları ve saha çalışmalarının yanı sıra, toplumsal farkındalığı artırmak, bilinç ve destek oluşturmak üzere farkındalık ve savunma faaliyetleri olan AÇEV, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinde de özellikle vurgu yapılan, erken çocukluk döneminde nitelikli eğitim, gelecek nesillerin yetiştirilmesinde ailelerin rolü, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yaşam boyu öğrenme konularına tüm faaliyetlerinin odağında yer veriyor. Erken Çocukluk Eğitimleri, Anne Destek Programı Çalışmaları, Baba Destek Programı Çalışmaları ve Kadın Güçlendirme Çalışmaları AÇev’in ağırlıklı olarak tüm yurda yayılmış çalışmalarının ana kapsamını oluşturuyor. Bugüne kadar on binlerce kadının yanında olmuş bu çerçevede eğitim fırsatı yaratmıştır.

Kadınlar: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2024 – 2028, Stratejik Planı

Bilindiği gibi kamu idareleri; kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili

Toplam Cinsiyet			Toplam Öğrenci Sayısı			
Erkek	Kadın	Genel Toplam	Okul/ Kurum	Erkek	Kadın	
492 343	628 125	1 120 462	75 019	10 263 953	9 640 726	19 904 679
Örgün eğitim toplamı			Toplam Öğretmen Sayısı			
			Kadrolu Erkek	Sözleşmeli Erkek	Kadrolu Kadın	Sözleşmeli Kadın
			450 616	1 251	698 585	3 931
Genel Toplam			1 154 383			

mevzuat ve benimsedikleri temel ilke ve çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik planlar hazırlarlar.

Bu kapsamda Millî Eğitim Bakanlığı da 2024-2028 Stratejik Planı'nı 31 Ocak 2024 tarihinde 7 amaç, 33 hedef, 130 performans göstergesi ve 147 strateji maddesi olarak açıkladı. Sayılara bakıldığında kadın öğretmen sayısı erkeklerle oranla daha fazla olmakla beraber teşkilat yapılanmasında ve tüm eğitim kademlerinde yönetici pozisyonunda yıllardır süregelen erkek egemenliği maalesef devam etmektedir.

Türkiye’de İstatistiklerle Kadın, 2023_ TÜİK / 06 Mart 2024

TÜİK’in yeni açıkladığı verilere göz atıldığında da ülkede kadınların eğitim, iş ve sosyal alanlarda ne kadar dezavantajlı bir grubun temsilcileri olduklarını görebiliyoruz. Bakalım nasıl?

» Türkiye Nüfusunun %49,9’unu Kadınlar, %50,1’ini Erkekler Oluşturuyor

» Ortalama Eğitim Süresi Kadınlarda 8,5 Yıl

» En Az Bir Eğitim Düzeyini Tamamlayan 25 Ve Daha Yukarı Yaştaki Kadınların Oranı %86,7

» Yükseköğretim Mezunu Olan 25 Ve Daha Yukarı Yaştaki Kadınların Oranı %21,6

» Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %68,8

» Kadınların İstihdam Oranının Erkeklerin Yarısından Daha Az

» Kadınların İstihdamda Yarı Zamanlı Çalışma Oranı %16,1

» Cinsiyetler Arası Ücret Veya Kazanç Farkı Tüm Eğitim Düzeylerinde Erkek Lehine

» Kadın büyükelçi oranı %27,3
» Kadın milletvekili oranı %19,9
» Yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %33,9

» Üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı %19,6
» Kadınların Ancak %16,2’sinin Eğitim Seviyeleri Eşlerinden Daha Yüksek

» Kadınların %27,4’ü Yaşadığı Çevrede Gece Yalnız Yürürken Kendini Güvensiz Hissediyor
Eğitim, sosyal hayat ve İş gücü piyasasında resmi istatistikler de bunları söylüyorsa ülkemizde Kadının adı var mı diye kendi kendimize dert edinmeliyiz kanımca. Bir de kadın cinayetlerinin önü anlamayan ülkemizde hem de 8 Mart Dünyada Kadınlar Gününde On’a yakın Kadın cinayeti olmuşsa ve hatta Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu’na göre, geçen yıl Türkiye’de en az 403 kadın, çoğu mevcut ya da eski eşleri veya kendilerine yakın diğer erkekler tarafından öldürülmüşken Kadının Adı Var...

Diyorum ya siz?

KAYNAKÇA

- » <https://www.acev.org/>
- » <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>
- » https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3%BCny%C4%B1nlar_C%C3%BCn%C3%BC
- » <https://sgb.meb.gov.tr/yayinlarimiz/yayin/112>
- » <https://www.yirmidort.tv/dunya/nobelden-dunyayi-degistiren-kadınlar-160700>
- » <https://www.hurriyet.com.tr/dunya/bm-kadınların-yasadığı-zorluklara-nobel-dunyayı-degistiren-kadınlara-dikkat-42419671>

BEN DEĞİL, BİZ DİYEN KADIN YÖNETİCİ BAŞARILIDIR!

Derya Kargılı

Yiğit Okulları Genel Müdür Yardımcısı



Yeni yapılan çalışmalarda daha fazla kadının eğitim sektöründe, yönetimin çeşitli basamaklarında bulunmasıyla gereksiz risk almanın azaldığını ve verimliliğin arttığını görüyoruz. Araştırmacılar, yönetimde kadınların yer almasıyla, eğitim kurumlarının daha üst seviyelere çıktığını altını çiziyorlar. Kadınların yönetimde yer almaları, Onlar için eğitimsel ve sosyo-ekonomik açıdan eşitlik sağlayacak önemli bir adım. Araştırmalar, kadınların yönetiminde buldukları eğitim kurumlarının daha verimli çalıştığını ortaya çıkardı. Ayrıca, bu görevlerde kadın sayısının artması, eğitim kurumlarının performansını yükselttiği de bir gerçek.

Ülkemizde kadınlar, iş hayatının her alanında başarı elde ediyor. Yapılan araştırmalara göre eğitim sektöründe kadın çalışanlar daha çok öğretmen olarak görev yapıyorlar. Eğitim sektöründe istihdam olarak kadın sayısı erkek sayısına göre daha fazla olduğu görülüyor. Fakat bu oran yöneticilikte değişiyor. Eğitim sektöründe yönetici kadın sayısı, erkek sayısından daha az oluyor. Eğitim kurumlarında yönetici olma koşulları arasında, yönetici kadın olamaz gibi bir ibare bulunmamasına rağmen, kadın yöneticilerin sayısının az olmasının nedenleri elbette dikkat çekiyor.

Kadın çalışanların eğitim sektöründe yönetici olarak yükselmelerinin ya da eğitimde yönetici olarak çalışmalarının zor yanları var. Bunları değerlendirdiğimizde, görünmeyen engeller kadınların yetenek eksikliğinden değil, bireysel, toplumsal veya örgütsel nedenlerden kaynaklanıyor. Çoklu rol üstlenme, rol çatışmaları, cinsiyet ayrımcılığı, kalıplaşmış toplumsal ön yargılar, mesleki ayırım, yoğun tempo ile çalışma gibi birçok faktör kadınların eğitim

yöneticiliğini zorlayan nedenler arasında yer alıyor. Ayrıca çalıştığı kurumda erkek egemen yönetici anlayışı ile fikirlerinin önemsenmemesi, yetkinliklerinin görülmemesi de yaşanan zorluklar arasında yer alıyor.

KADIN YÖNETİCİ NASIL OLMALI?

Kadın yöneticiler, erkek yöneticilere oranla daha detaylı, planlı, zaman yönetimi konusunda da daha titiz bir tutum gösterebilmekteler. Dolayısıyla, sosyal ilişkileri güçlü, daha rahat empati kurabilen, duygusal yönden daha anlayışlı ve daha çok nezaket dili kullanabilen kadın eğitim alanındaki yöneticilik ve liderlik kavramını güçlendiriyor. Eğitim- öğretim işinin insan yetiştirmek, geliştirmek, liderlik

etmek ve rol model oluşturmak olduğu düşünmeliyiz. Tüm bu meziyetlerin insan ilişkilerinde problem çözücü liderler olarak, kadın yöneticilerin sayısının artması gerekiyor.

Eğitim yöneticiliği, profesyonellik içeren, rol model oluşturan, insan yetiştirme ve geliştirme gibi büyük önem arz eden bir iş kolu. Kadınların bu anlamdaki yatkinlik ve yetkinliklerine uygun hedefler geliştirmeleri önemli başlıklar. İnsan ilişkileri konusunda gelişmeleri, psikolojik sağlık, topluma faydalı olmayı amaçlama, öğrenmeye her daim açık olma ön plana çıkar. Kararlılık, istikrar, eleştirel düşünme, takım olabilmek, entelektüel birikim, disiplinler arası eğitim yaklaşımına hâkim olma kadınların farklılığı. Yabancı dil, gelişen ve değişen dijital dünyaya uyum sağlama teknolojik yenilikleri kullanma ve esnek bakış açısı ile liderliğe yaklaşma yönetici olmak isteyen kadınlarımız için vazgeçilmez kazanımlar.

2021 yılında BIST 100'de yönetim kurulundaki kadın oranı yüzde 15,3 iken 2022 yılında bu oran yüzde 17,5'e çıktı. Bağımsızlar arasında kadın yönetim kurulu üyesi oranı da 2021 yılında yüzde 19,3 iken 2022'de yüzde 24,4'e yükseldi. Başarılı yönetici kadınlar, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında oldukları için ne istediklerini çok iyi bilirler. Amaçları ve istekleri doğrultusunda hareket ederler. Zoru başarabilme konusunda kendilerine güvenirlir. İyi bir kadın yönetici, davranışlarıyla tutarlı ve örnek bir duruş sergilemeli; kısacası bir temsil yeteneğine sahip olmalı. Ayrıca planlama, organizasyon, yönlendirme, rehberlik gibi konulara da yeterli derecede ilgi göstermeli. Hiçbir çalışan, söylediklerini kendi hayatına uygulamayan bir

yöneticiyi, ciddiye almaz. Bu yüzden, iyi bir kadın yönetici en az çalışana kadar çalışmalı, çalışanlarına bulunduğu yeri hak ettiğini kanıtlamalı. Empati yapabilen bir kadın yönetici, çalışanlarına karşı anlayışlı ve eşit davranabilir. Bu da hem ekibin, hem de eğitim kurumunun başarısı üzerinde pozitif bir etki yapar. Kısacası, ben değil, biz diyen kadın yönetici başarılıdır.

Kadın çalışanların eğitim sektöründe yönetici olarak yükselmelerinin ya da eğitimde yönetici olarak çalışmalarının zor yanları var. Bunları değerlendirdiğimizde, görünmeyen engeller kadınların yetenek eksikliğinden değil, bireysel, toplumsal ve/ya da örgütsel nedenlerden kaynaklanıyor. Çoklu rol üstlenme, rol çatışmaları, cinsiyet ayrımcılığı, kalıplaşmış toplumsal ön yargılar, mesleki ayırım, yoğun tempo ile çalışma gibi birçok faktör kadınların eğitim yöneticiliğini zorlayan nedenler arasında yer alıyor.



KADINLAR ERKEKLERDEN 5,5 YIL DAHA UZUN YAŞIYOR

Hayat Tabloları sonuçlarına göre, doğuştan beklenen yaşam süresi 2020-2022 döneminde Türkiye geneli için 77,5 yıl iken kadınlarda 80,3 yıl, erkeklerde 74,8 yıl oldu. Genel olarak kadınların erkeklerden daha uzun yaşadığı ve doğuştan beklenen yaşam süresi farkının 5,5 yıl olduğu görüldü.

DOĞUŞTA SAĞLIKLI YAŞAM SÜRESİ KADINLARDA 57 YIL

Hayat Tabloları sonuçlarına göre, belirli bir yaşta kişinin günlük hayattaki faaliyetlerini sınırlandıracak bir sağlık sorunu olmadan yaşaması beklenen yıl sayısını ifade eden sağlıklı yaşam süresi, 2020-2022 döneminde sıfır yaşında bulunan bir kişi için Türkiye genelinde 58,4 yıl iken kadınlarda 57,0 yıl, erkeklerde 59,7 yıl oldu. Buna göre, erkeklerin doğuştan sağlıklı yaşam süresinin kadınlardan 2,7 yıl daha uzun olduğu görüldü.

Türkiye Sağlık Araştırması sonuçlarına göre boy ve kilo değerleri kullanılarak hesaplanan vücut kitle indeksi incelendiğinde, 2022 yılında 15 ve daha yukarı

TÜİK İstatistiklerle Kadın 2023 verilerini açıkladı. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 31 Aralık 2023 tarihi itibarıyla, kadın nüfus 42 milyon 638 bin 306 kişi, erkek nüfus 42 milyon 734 bin 71 kişi oldu. Diğer bir ifadeyle, toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturdu. Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre, ortalama eğitim süresinin yıllara göre arttığı görüldü. Türkiye geneli için ortalama eğitim süresi 2011 yılında 7,3 yıl, kadınlarda 6,4 yıl, erkeklerde 8,3 yıl iken, 2022 yılında Türkiye genelinde 9,2 yıl, kadınlarda 8,5 yıl, erkeklerde 10 yıl oldu.

yaştaki kişilerin %20,2'sinin obez, %35,6'sının ise obez öncesi durumda olduğu görüldü. Obez bireylerin oranı cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların %23,6'sının obez ve %30,9'unun obez öncesi durumda, erkeklerin %16,8'inin obez ve %40,4'ünün obez öncesi durumda olduğu görüldü.

Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre, en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranının 2008-2022 yılları arasında arttığı görüldü. En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki bireylerin toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %75,1 iken 2022 yılında

%91,3 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2008 yılında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %67,5, erkeklerin oranı %82,8 iken, bu oran 2022 yılında kadınlarda %86,7, erkeklerde ise %96,1 oldu.

Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre, yükseköğretim ve fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %9,1 iken 2022 yılında %23,5 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2008 yılında yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %7,1, erkeklerin oranı %11,2 iken bu oran 2022 yılında kadınlarda %21,6, erkeklerde ise %25,5 oldu.

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI %68

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2022 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun işgücüne katılma oranının %53,1 olduğu görüldü. Bu oran kadınlarda %35,1, erkeklerde ise %71,4 oldu.

İşgücüne katılma oranı eğitim durumuna göre incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görüldü. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %13,9, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılma oranı %27,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %36,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %43,0 iken, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %68,8 oldu.

KADINLARIN İSTİHDAM ORANI ERKEKLERİN YARISINDAN DAHA AZ

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2022 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun istihdam oranının %47,5 olduğu görüldü. Bu oran kadınlarda %30,4, erkeklerde ise %65,0 oldu.

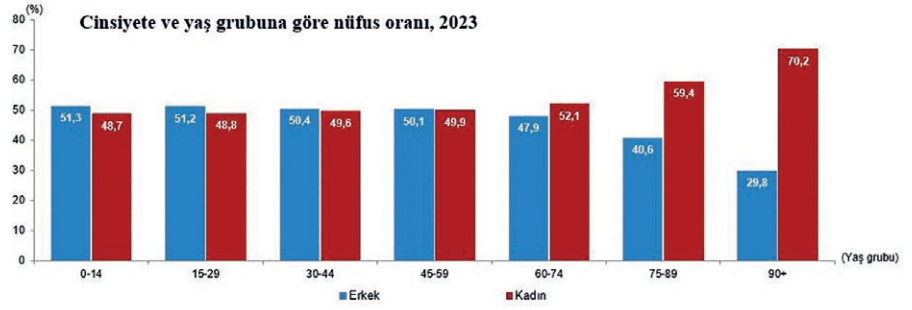
En yüksek istihdam oranı %54,1 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde, en düşük istihdam oranı ise %33,8 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti.

En yüksek kadın istihdam oranı, %37,4 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde, en düşük kadın istihdam oranı ise %18,2 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti.

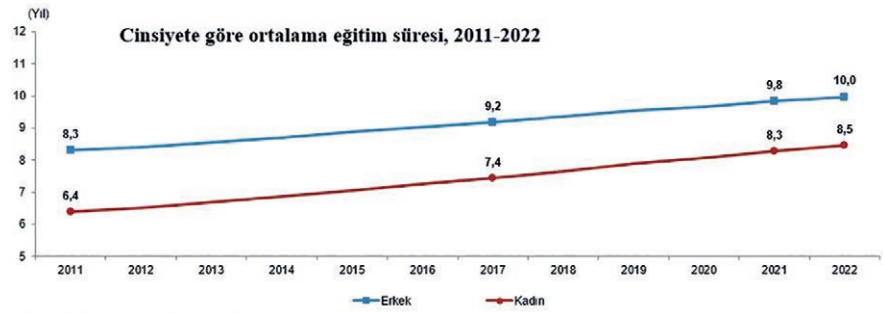
En yüksek erkek istihdam oranı, %72,8 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde, en düşük erkek istihdam oranı ise %50,8 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti.

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranının 2022 yılında %9,8 olduğu görüldü. Bu oran kadınlarda %16,1, erkeklerde ise %6,7 oldu.

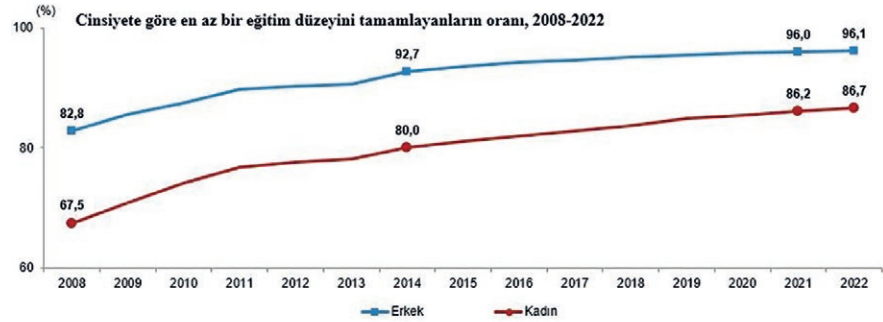
Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3



Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023



Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2011-2022



Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2022

yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2022 yılında %60,5 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2022 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %28,0, erkeklerin istihdam oranının ise %90,5 olduğu görüldü.

CİNSİYETLER ARASI ÜCRET VEYA KAZANÇ FARKI

Cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret veya kazanç farkının erkek ücret veya kazancına yüzdesel oranı olarak tanımlanmaktadır. Kazanç Yapısı

İstatistiklerine göre, yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %12,4 ile yine ilkökul ve altı mezunlarda gerçekleşti. Yıllık ortalama brüt kazanç ile hesaplanan gösterge için ise, en yüksek fark %19,6 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,5 ile ilkökul ve altı mezunlarda gerçekleşti.

KADIN BÜYÜKELÇİ ORANI %27,3

Dışişleri Bakanlığı verilerine göre kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken 2023 yılında %27,3 oldu. Erkek büyükelçi oranı ise 2011 yılında %88,1 iken 2023 yılında %72,7 oldu.

KADIN MİLLETVEKİLİ ORANI %19,9

Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre 2023 yıl sonu itibarıyla 599 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 119, erkek milletvekili sayısının ise 480 olduğu görüldü. Meclisteki kadın milletvekili oranı 2007 yılında %9,1 iken, 2023 yılında %19,9 oldu.

KADIN PROFESÖR ORANI %33,9

Yükseköğretim İstatistiklerine göre yükseköğretimde görevli profesörler içerisindeki kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2022-2023 öğretim yılında %33,9 oldu. Yükseköğretimde görevli doçentler içerisindeki kadın doçent oranı ise, 2010-2011 öğretim yılında %32,2 iken 2022-2023 öğretim yılında %40,8 oldu.

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,6 oldu.

Belirli bir dönemde (genellikle bir takvim yılı) bir kişi ya da grup tarafından Ar-Ge faaliyetleri için harcanan sürenin aynı dönemde çalışılan toplam süreye bölünmesi yoluyla hesaplanan Tam Zaman Eşdeğeri (TZE), 0 ile 1 arasında bir değer olarak uluslararası Ar-Ge personeli karşılaştırmalarında kullanılmaktadır.

Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Araştırması sonuçlarına göre, TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel sayısı, 2022 yılında 93 bin 41 kişi ile toplam Ar-Ge personel sayısının %34,1'ini oluşturdu. Sektörler itibarıyla TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel oranı, yükseköğretimde %47,5, kâr amacı olmayan kuruluşların da dâhil edildiği genel devlette %31,0, mali ve mali olmayan şirketlerde ise %27,3 oldu.

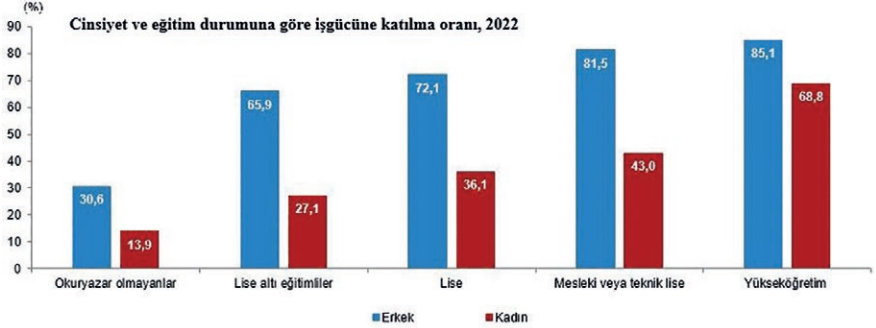
ORTALAMA İLK EVLENME YAŞI KADINLARDA 25,7

Evlenme İstatistiklerine göre resmi olarak ilk evliliğini 2023 yılında yapmış olan kadınların ortalama evlenme yaşı 25,7 iken erkeklerin ortalama evlenme yaşı 28,3 oldu. Ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek olduğu il, kadınlarda 29,0

Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2022

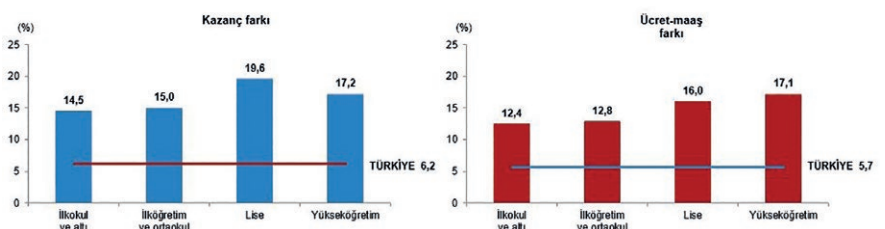
	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,3	0,9	5,7
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+ yaş)	23,5	25,5	21,6
İstihdam oranı (15+ yaş)	47,5	65,0	30,4
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	53,1	71,4	35,1
İşsizlik oranı (15+ yaş)	10,4	8,9	13,4

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2022
TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2022



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2022

Eğitim durumuna göre cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, 2022



Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2022

yaş, erkeklerde 32,7 yaş ile Tunceli oldu. Ortalama ilk evlenme yaşının en düşük olduğu il ise kadınlarda 22,9 yaş ile Ağrı, erkeklerde 26,2 yaş ile Şanlıurfa oldu.

KADINLARIN %16,2'SİNİN EĞİTİM SEVİYELERİ EŞLERİNDEN YÜKSEK

ADNKS sonuçlarına göre resmi evliliklerde eşler arasındaki eğitim farkı incelendiğinde, 2022 yılında kadınların %38,9'unun kendilerinden daha yüksek eğitilmiş erkeklerle evli olduğu görüldü. Eşlerinden daha yüksek eğitilmiş olan kadınların oranının %16,2, eğitim seviyeleri aynı olan eşlerin oranının ise %42,8 olduğu görüldü.

Boşanma İstatistiklerine göre 2023 yılında kesinleşen boşanma davaları sonucu çocukların velayetinin çoğunlukla anneye verildiği görüldü. Annenin velayetine verilen çocuk oranı %74,9 iken babanın velayetine verilen çocuk oranı ise %25,1 oldu.

İNTERNET KULLANAN KADINLARIN ORANI %83,3

Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması sonuçlarına göre 2023 yılında 16-74 yaş grubundaki bireylerin internet kullanım oranı %87,1 oldu. Bu oran kadınlarda %83,3 iken erkeklerde %90,9 oldu.

KADINLARIN %27,4'Ü GECE YALNIZ YÜRÜRKEN GÜVENSİZ

Yaşam Memnuniyeti Araştırması sonuçlarına göre 2023 yılında, yaşadıkları çevrede gece yalnız yürürken kendilerini güvensiz hissedenlerin oranı %18,9 iken bu oran kadınlarda %27,4, erkeklerde %10,2 oldu. Kadınların %56,3'ü, erkeklerin ise %75,8'i yaşadıkları çevrede gece yalnız yürürken kendilerini güvende hissetti.

Evde yalnız olduklarında kendilerini güvensiz hissedenlerin oranı 2023 yılında %4,6 iken bu oran kadınlarda %6,3, erkeklerde %2,7 oldu. Kadınların %83,4'ü, erkeklerin ise %90,8'i evde yalnız olduklarında kendilerini güvende hissetti.

Cinsiyet eşitliği diyoruz ama gerçekte ne kadar eşitiz?

BAREM'in global ortağı WIN Grubu, cinsiyetler arasındaki fırsat eşitliği ve haklar konusunda dünya genelindeki gelişmelere odaklanan bir araştırma gerçekleştirdi. Araştırma için 39 ülkede 33,866 kişiyle görüşüldü.

BAREM'in global ortağı WIN International, dünya çapında 39 ülkeden 33.866 katılımcının görüş ve inançlarına dayanarak toplumsal cinsiyet eşitliği, güvenlik ve şiddet gibi önemli konuları ele alan kapsamlı bir araştırma gerçekleştirdi. Araştırmaya göre; dünya genelinde kadınların neredeyse yarısı (%46) geceleri mahallelerinde yalnız yürürken kendilerini güvende hissetmiyor. Bu yüzde, belirli coğrafî bölgelerde daha da kritik bir hal alıyor; Amerika kıtasındaki kadınların %64'ü, Afrika'da %47'si ve Avrupa'da %45'i kendilerini güvende hissetmediklerini belirtiyor. Araştırmanın Türkiye kısmında ise, gece mahallelerinde yalnız yürürken kendilerini güvende hissetme konusunda cinsiyetler arasında belirgin bir fark ortaya çıkıyor. Kadınlar (%61) erkeklere (%76) kıyasla daha düşük bir oranda kendilerini güvende hissediyor..

KADINA YÖNELİK şİDDET ARTMAYA DEVAM EDİYOR

Dünya genelinde, 2019 yılına kıyasla %4'lük bir artışla, kadın katılımcıların %20'si "Fiziksel veya psikolojik herhangi bir şiddete maruz kaldınız mı?" sorusuna evet yanıtını verdi. Katılımcıların cevabı, bölgesel olarak önemli ölçüde değişim gösteriyor. Bu oranın özellikle yüksek olduğu Afrika'da kadınların %49'u geçen yıl herhangi bir tür şiddete maruz kaldıklarını söylerken, MENA bölgesi ve Amerika kıtasında bu oran sırasıyla %27 ve %24.

Araştırma, özellikle genç kadınların bu durumdan etkilenmiş olduğunu ortaya çıkarıyor; 18-24 yaş arasındaki

kadınların %27'si bir tür şiddete maruz kaldıklarını söylerken, 25-34 yaş arasında bu oran %23. Bu durum, özellikle cinsel taciz olaylarına bakıldığında da geçerli; 18-24 yaş arası kadınların %19'u ve 25-34 yaş arası kadınların %14'ü cinsel taciz mağduru olduklarını belirtiyor.

İşYERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EşİTLİĞİ KONUSUNDA ENGELLER AşILIYOR

Erkekler genel olarak kadınlara göre daha iyimser olsa da, 2019'a kıyasla birçok alanda toplumsal cinsiyet eşitliği algısında iyileşme görölüyor. %26'da iki yıl süren durgunluğun ardından artık küresel nüfusun %28'i (kadınların %20'si ve erkeklerin %36'sı şeklindeki oranlarla) işyerinde cinsiyet eşitliğinin sağlandığını düşünüyor. Buna karşılık, küresel nüfusun %44'ü hala kadınların erkeklere göre daha az iş fırsatına sahip olduğuna inanıyor.

Araştırmanın Türkiye kısmında; kadınlar için iş hayatında daha az fırsat olduğunu düşünenlerin oranı toplam grupta %49 iken, cinsiyetlere göre ayırım yapıldığında erkekler için bu oran %44 ve kadınlarda %55'e ulaşıyor. Yine Türkiye genelinde toplam grupta kadınlar için daha çok fırsat olduğunu düşünenlerin oranı %28 ve cinsiyetlere göre bakıldığında erkeklerde bu oran %36 iken kadınlarda %21'lere kadar geriliyor. Türkiye genelinde kadınlar ile erkekler arasında aynı fırsatlara sahip olduklarını düşünenlerin oranı ise %19. Bu sonuçlar, Türkiye'deki cinsiyet eşitliği sorununun cinsiyetlere göre

farklılaştığı yorumunu destekliyor.

Yavaş gelişme gösteren bir alan olan siyasette, 2019 yılında %2 olan küresel nüfusun şimdi %13'ü bu alanda cinsiyet eşitliğinin sağlandığına inanıyor.

Türkiye'de araştırmaya katılanların %43'ü siyaset alanında cinsiyet eşitliğinin kesinlikle veya kısmen başarılı olduğuna inanıyor. Diğer yandan, %51'i siyaset alanında cinsiyet eşitliğinin kesinlikle veya hiç başarılı olmadığını düşünüyor. Bu sonuçlardan, Türkiye'deki siyaset alanında cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın artırılması ve daha adil politikaların uygulanması için ciddi bir çaba sarf edilmesi gerektiği anlaşılıyor.

"EVDE" CİNSİYET EşİTLİĞİ DÜřÜŐTE

Araştırma, 2019'da insanların %48'inin ev ortamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığına inanırken artık yalnızca %40'lık bir kesimin aynı fikre sahip olduğunu gösteriyor.

Türkiye'de "ev içinde" cinsiyet eşitliği konusunda katılımcıların yüzde 53'ü kesinlikle ve bir dereceye kadar başarıya ulaşıldığını düşünüyor. Kadın ve erkekler arasında bu konuda olumlu düşünenlerin oranında yine belirgin bir farklılık ortaya çıkıyor; ev içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşıldığını ve bir dereceye kadar ulaşıldığını düşünen erkeklerin oranı %58 iken bu oran kadınlarda %48'lere geriliyor. Bununla birlikte, katılımcıların yüzde 41'i ev içinde cinsiyet eşitliğinin başarılı olmadığını ya da hiç başarılı olmadığını ifade ediyor.

KADINLARIN YÜKSEKÖĞRETİME ERİŞİMİ ve AKADEMİDEKİ AĞIRLIĞI ARTIYOR



» Kadınlar akademide yüzde 46,4 kız öğrenciler üniversitede 51,7 oranında yer alıyor.

» Kadın akademisyen oranı Avrupa ve OECD ülkelerinin ortalamasının üstünde. 2023-2024 eğitim-öğretim yılında mühendislik bölümüne kayıt yaptıran kız öğrencilerin oranı geçen yıllara göre yaklaşık yüzde 4 artarak yüzde 31'e ulaştı.

» Kadın akademisyenlerin oransal olarak en yüksek olduğu alan Sağlık Bilimleri olurken, Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik ile ilgili programlara ilgilerindeki artış dikkat çekiyor.

Türkiye'de özellikle son yıllarda kadınların yükseköğretime erişimi ve akademideki ağırlığı artıyor. Türkiye'de yükseköğretim ve bilimde kadınların oranı OECD ülkelerini ve Avrupa'yı geride bıraktı. Yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısında geçen yıl kızların oranı ilk kez erkekleri geçerek yüzde 50,8'e ulaşmıştı. 2024'te bu oran kızlar lehine daha da artarak yüzde 51,7'ye yükseldi. Yükseköğretimdeki 7 milyon 503 bin 181 öğrenciden 3 milyon 879 bin 512'si kızlardan, 3 milyon 623 bin 669'u erkeklerden oluşuyor.

BİLİM KADINI SAYISINDAKİ ARTIŞ DİKKAT ÇEKİYOR

Türkiye'deki üniversitelerde toplam 181.498 öğretim elemanı bulunuyor. Bunlardan 97.291'i erkek, 84.207'si kadın. Buna göre kadın akademisyenlerin oranı yüzde 46,4'e yükselmiş oldu. Bu oran Avrupa ve OECD ülkelerindeki yüzde 43 olan kadın akademisyen ortalamasının üstünde.

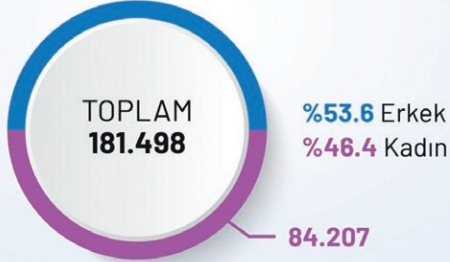
Akademide kadın araştırma görevlileri ile kadın öğretim görevlisi sayısı erkekleri geride bıraktı. Toplam 42.350 araştırma görevlisinin



YÖK BİLGİ

Üniversitelerdeki Kadın Akademisyen Oranları

Türkiye'deki üniversitelerde toplam 181.498 öğretim elemanı bulunuyor. Bunlardan 97.291'i erkek, **84.207**'si kadın. Buna göre kadın akademisyenlerin oranı **yüzde 46,4'e** yükselmiş oldu



YÖK BİLGİ

Üniversitelerdeki Kadın Akademisyen Oranları



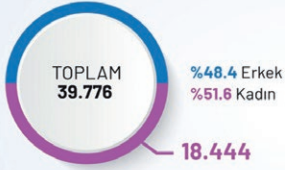
Türkiye'deki profesörlerin yüzde **34,3**'ünü, doçentlerin yüzde **41,8**'ini, doktor öğretim üyelerinin yüzde **47,4**'ünü, araştırma görevlilerinin yüzde **53,8**'ini, öğretim görevlilerinin ise yüzde **51,6**'sını kadınlar oluşturuyor



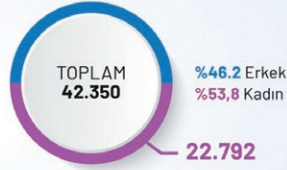
YÖK BİLGİ

Üniversitelerdeki Kadın Akademisyen Oranları

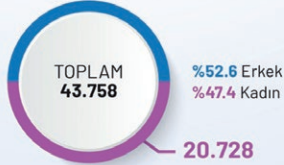
Öğretim Görevlisi



Araştırma Görevlisi



Doktor Öğretim Üyesi

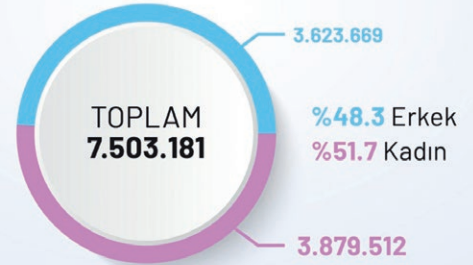


YÖK BİLGİ

Yükseköğretimdeki Öğrenci Sayıları

Yükseköğretimdeki **7 milyon 503 bin 181** öğrenciden **3 milyon 879 bin 512**'si kızlardan, **3 milyon 623 bin 669**'u erkeklerden oluşuyor

Yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısında kızların oranı yüzde **51,7**'ye yükseldi



22.792'si (yüzde 53,8), 35.776 öğretim görevlisinin 18.444'ü (yüzde 51,6) kadınlardan oluşuyor.

Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenler arasında 12.296 profesör, 9.947 doçent, 20.728 doktor öğretim üyesi görev yapıyor. Profesörlerin yüzde 34,3'ü, doçentlerin yüzde 41,8'i, doktor öğretim üyelerinin yüzde 47,4'ü yine kadınlardan oluşuyor.

SAĞLIK BİLİMLERİNDE ERKEKLERİ GEÇTİLER DOĞA BİLİMLERİ VE MATEMATİĞE YÖNELİYORLAR

Kadın akademisyenlerin oransal olarak en yüksek olduğu alan Sağlık Bilimleri olurken, Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik ile ilgili

programlara ilgilerindeki artış dikkat çekiyor. Sağlık bilimleri alanında görev yapan kadın akademisyenlerin sayısı erkekleri geride bıraktı. Veriler bu alanda çalışan toplam akademisyen içinde kadınların oranının yüzde 53'e yükseldiğini gösteriyor.

Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik programlarında 8.345 (yüzde 48,2), Mühendislik, İmalat ve İnşaat programlarında 9.177 (yüzde 35,2), Bilişim ve İletişim Teknolojileri programlarında 1.125 (yüzde 31,3) kadın akademisyen görev yapıyor.

KIZLARIN MÜHENDİSLİK EĞİLİMİ ARTIYOR

Geçmişte daha çok erkeklerin tercih ettiği mühendislik alanında görev yapan

kadın akademisyenlerin oranı da bu yıl itibarıyla yüzde 30'a yükseldi.

Kadınlara mühendisliğe olan ilgisi yükseköğretim tercihlerine de yansımış durumda. 2023-2024 eğitim-öğretim yılında mühendislik bölümüne kayıt yaptıran kız öğrencilerin oranı geçen yıllara göre yaklaşık yüzde 4 artarak yüzde 31'e ulaştı.

Öte yandan sürdürülebilirlik göstergelerine bağlı olarak Times Higher Education'ın Cinsiyet Eşitliği (Gender Equality) sıralamasında Hacettepe Üniversitesi dünyada 60. sırada yer alıyor. Bu konudaki Dünya Üniversiteler Sıralamasında 55 üniversitemiz, dünyanın en iyi 1200 üniversitesi arasında yer alıyor.



endless[®] abroad'un

uluslararası eğitimde başarısının

4 ANAHTARI

- » Özelleştirilmiş Eğitim Yolculuğu Planlaması
- » Öğrenci Geri Bildirimleri
- » Erişilebilirlik ve Ulaşılabilirlik
- » Topluluk İnşası

Değerli artı eğitim okuyucuları, bu yazıda Endless Abroad'u başarı hikayesine götüren değerleri, vizyonu ve müşteri odaklı girişimlerinden bahsedeceğiz. Endless Abroad, yurtdışında lisans, yüksek lisans, lise, sertifika ve diploma programları, yaz okulları, dil okulları, staj programları ve work&study programları gibi geniş bir yelpazede öğrencilere hizmet sunmaktadır. Geçtiğimiz yıl EUPS akreditasyonu ile özellikle kolejlerin uluslararası ofis yönetiminde etkin bir rol üstlendi ve projeleriyle belirgin bir şekilde gelişmeye ve etkisini artırmaya devam ediyor.

Endless Abroad bireysel ya da kurumsal olarak memnuniyeti nasıl ön planda tutuyor?

Endless Abroad, öğrenci ve kurum memnuniyetini en üst düzeyde tutmak için özelleştirilmiş eğitim yolculuğu planlaması, geri bildirimler, topluluk yönetimi ve erişilebilirlik gibi önemli unsurları bir araya getirmektedir. Şirket olarak, uzun yıllardır biriktirdiğimiz bilgi sermayemizi teknoloji ve inovasyon ile birleştirerek, en ileri düzeyde memnuniyetin sağlanmasına odaklanmaktayız.



Gökmen Özdemir
Endless Abroad CEO'su

ÖZELLEŞTİRİLMİŞ EĞİTİM YOLCULUĞU PLANLAMASI

Özelleştirilmiş eğitim yolculuğu planlaması, Endless Abroad'un öğrenciler için kişisel ve kariyer hedeflerine uygun planlamaları oluşturduğu bir süreçtir. Bu süreçte öğrencilerin ilgi alanları, başarılı oldukları yönler, keyif aldıkları aktiviteler ve kariyer odaklı envanter testleri gibi faktörler göz önünde bulundurulur, onların ihtiyaçlarına

en uygun eğitim fırsatları belirlenir. Öğrenciler, deneyimli akademik uzmanlarımızla birebir görüşmeler yaparak okuyabilecekleri bölümler, eğitim alabilecekleri ülkeler ve tüm bu süreçteki olanaklar hakkında özel tavsiyeler alabilirler. Bu sayede öğrenciler, bireysel hedeflerine uygun bir eğitim planlaması ve portföy yönetimi ile yurtdışı eğitim hayallerini gerçekleştirmeye bir adım daha yaklaşırlar.

ÖĞRENCİ GERİ BİLDİRİMLERİ

Endless Abroad, öğrencilerin sunduğu geri bildirimleri düzenli olarak gözden geçirir ve hizmetlerini sürekli geliştirmek için bu geri bildirimleri etkili bir şekilde kullanır. Ayrıca, öğrencilerin eğitim süreçlerine başlamadan, tamamlanana kadar var olan tüm süreçlerinde karşılaşılabilecekleri her türlü zorluğa yönelik özel bir öğrenci destek ekibiyle birlikte, sürekli bir destek ve rehberlik sağlar. Bu sayede, öğrencilerin ihtiyaç duydukları her an destek alabilmeleri sağlanır.

ERİŞİLEBİLİRLİK VE ULAŞILABİLİRLİK

Endless Abroad, erişilebilirlik konusunda öncü bir rol üstlenmektedir ve her öğrencinin kolayca erişebileceği platformlar sunar. Çeşitli iletişim kanalları ve kullanıcı dostu arayüzü sayesinde öğrenciler, ihtiyaç duydukları bilgilere ve destek hizmetlerine hızlı ve kolay bir şekilde erişebilirler. Bu yaklaşım, Endless Abroad'un sunduğu imkanlardan faydalanmak isteyen her öğrenci için eşit fırsatlar sağlar. Ayrıca, şirket öğrencilerin yoğun programlarına uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için esnek randevu seçenekleri, hafta sonu çalışma saatleri ve online danışmanlık gibi hizmetler sunar. Bu sayede öğrenciler istedikleri zaman danışmanlarından etkili bir şekilde destek alabilirler.

TOPLULUK İNŞASI

Endless Abroad, topluluk inşası konusunda teknoloji ve inovasyondan faydalanarak öğrencilere yönelik bir mobil uygulama geliştirmiştir. Bu uygulama(EA Team), öğrenci sadakat programı olarak konumlandırılmıştır ve öğrenciler arasında bağlantı kurmayı teşvik eden etkinliklerin planlanmasına olanak tanır. Ayrıca, öğrencilerin birbirleriyle etkileşime geçmelerini ve deneyimlerini paylaşmalarını sağlar. EA Team uygulaması içerisinde öğrencilerin danışmanlarına ulaşabilecekleri bir araç ve diğer uluslararası öğrencilerle fikir alışverişini yapabilecekleri bir forum alanı da bulunmaktadır. Bu uygulama, öğrencilerin yurtdışında eğitim alma hayallerinden başlayarak oryantasyon süreçlerini hızlandırır ve uyumlarını artırır. Ayrıca, öğrencilerin yurtdışında

Endless Abroad, öğrencilerini sadece eğitimleriyle değil, aynı zamanda uluslararası deneyimleriyle de donatarak onları küresel dünyada liderler haline getirme misyonunu yansıtır. Endless Abroad'un sağladığı zengin destek süreci, öğrencilerin sadece akademik değil, aynı zamanda kişisel ve profesyonel gelişimlerine de katkıda bulunarak, onları uluslararası alanda rekabetçi ve başarılı bireyler haline getirme yolunda önemli bir rol oynamaktadır.

sosyalleşmelerini ve global network edinmelerini teşvik eden iletişim kanalları sunar. Bu sayede, Endless Abroad öğrencilerin uluslararası eğitim deneyimlerinden en iyi şekilde faydalanmalarını sağlar.

Endless Abroad, öğrencilerin eğitim süreçlerini başarıyla tamamlamaları için hangi tür kaynakları ve destekleri sağlamaktadır ve bu desteklerin etkisi nedir?

Endless Abroad, öğrencilerin uluslararası eğitim süreçlerini başarıyla tamamlamaları için bireysel öğrenci koçluğu, kültürel uyum programları ve eğitim-kariyer destekleri gibi zengin bir destek süreci verir. Bu kapsamlı destekler, öğrencilerin global dünya vatandaşı olma yolunda önemli adımlar atmalarına olanak sağlar. Öğrenci koçları, bireysel olarak öğrencilerle çalışarak onların eğitim hedeflerine odaklanır ve onları başarıya ulaştırmak için stratejiler geliştirir. Ayrıca, kültürel uyum programları, öğrencilerin yabancı ülkelerde kendilerini daha rahat hissetmelerini ve yeni kültürel deneyimlere kolayca adapte olmalarını sağlar. Bu sayede, öğrencilerin sadece akademik başarı elde etmekte kalmaz, aynı zamanda uluslararası bir bakış açısı kazanır ve küresel dünyada etkin bir şekilde yer alabilirler. Mezuniyet sonrası kariyer destekleri

ise öğrencilerin uluslararası iş piyasasında başarılı bir şekilde yer almalarını ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını destekler. Bu bütünsel yaklaşım, Endless Abroad'un öğrencilerini sadece eğitimleriyle değil, aynı zamanda uluslararası deneyimleriyle de donatarak onları küresel dünyada liderler haline getirme misyonunu yansıtır. Sonuç olarak, Endless Abroad'un sağladığı zengin destek süreci, öğrencilerin sadece akademik değil, aynı zamanda kişisel ve profesyonel gelişimlerine de katkıda bulunarak, onları uluslararası alanda rekabetçi ve başarılı bireyler haline getirme yolunda önemli bir rol oynamaktadır.

Endless Abroad'un tüm kurumsal ve bireysel süreçlerini yürütürken sahip olduğu temel değerler nelerdir?

Endless Abroad'un tüm kurumsal ve bireysel süreçlerini yürütürken sahip olduğu temel değerler, şirketin misyonunu ve vizyonunu şekillendiren önemli prensiplerdir. Bu değerler, şirketin öğrenci odaklı yaklaşımını ve kalite standartlarını güçlendirirken, aynı zamanda işbirliği, dürüstlük ve etik davranışı teşvik eder. Güven, sorumluluk, anlayış ve etik gibi temel değerler, Endless Abroad'un öncü bir eğitim danışmanlık firması olarak tanınmasını sağlayarak, öğrencilere ve paydaşlara değerli bir deneyim sunma taahhüdünü yansıtır. Bu değerlerin işleyişte ve ilişkilerde belirleyici bir rol oynaması, şirketin güçlü bir şekilde öğrencilere ve paydaşlara değerli bir deneyim sunma taahhüdünü yansıtır ve şirketin başarısını güçlendirir.



Yapay Zekâdan Yapay Zekâ Kursu

Değerli Okurlarımız, Dergimizin, "Koş Yapay Zeka, Koş" ismini verdiğimiz bu bölümünde yapay zeka (YZ) uygulamalarını eğitim-öğretim ile ilgili konularda "çalıştırıyoruz". YZ'nin nasıl kullanılabileceği ve ürettiklerinin kalitesi ile ilgili okuyucularımızın fikir edinmesini amaçlıyoruz. Sorduğumuz sorulara/verdiğimiz görevlere, YZ uygulama/platformlarının ürettiklerini herhangi bir yorum ve düzeltme yapmadan sizlerle paylaşıyoruz.

Bu sayımızda, Yapay Zeka konusunda ortaokul seviyesinde düzenlenebilecek bir kurs programının müfredatı, sunum içerikleri, ödevleri, duyuru metni ve görsellerinin oluşturulması ile ilgili görev verdik yapay zeka'ya. Kim bilir, bu yazımızı okuyan bazı öğretmenlerimiz, yapay zeka konusunda bir kurs programı oluşturmaya sıcak bakabilirler.

İletiler ChatGPT 4.0'a İngilizce verilmiş, yanıtlar İngilizce alınmış, sonrasında Türkçe'ye tercüme yine YZ'den istenmiştir.

I am a science teacher in a private secondary school in Istanbul. Our school has as a dedicated computer lab. Almost every one of our students owns a mobile phone, tablets and/or a computers. The majority of our pupils' parents are middle-class or mid-to-upper-class white collar workers. Our students are typical members of late-z and/or alpha-generation cohorts. The school principal asked me to design an



Burak Kılanç
Eğitim Yöneticisi

online "after-school" course on "introduction to AI and how to use it effectively as a student". Target audience of the course will be 5th-6th-7th graders. (We do not anticipate that the eighth graders will be interested in the course, as they are concentrating on their national core examinations.). The course will be offered in twelve weekly sessions of three hours each, ideally on Saturdays. The course will be a paid one (not for free). At the end of the course, the students will receive a certificate that indicate their "participation" or "successfully completed" status. Please help me to prepare/offer/design:

» Detailed syllabus (weekly) of the course.

» The content of presentation slides that I can use in each session

» Hhands-on" practices/tasks that I can use during the sessions

» Weekly assignments/projects that I assign to the students,

» Announcement/ advertisement text for the course that will be sent to parents (emphasizing the necessity of developing AI skills for future success)

» A logo and three illustrations to be used for announcement/ advertisement.

Please list me resources that I can use/study to prepare myself for tutoring in this course.

İstanbul'da özel bir ortaokulda fen bilgisi öğretmeniyim. Okulumuz, öğrencilere adanmış bir bilgisayar laboratuvarına sahiptir. Öğrencilerimizin neredeyse her biri bir cep telefonu, tablet ve/veya bilgisayara sahiptir. Öğrencilerimizin çoğunun ebeveynleri orta sınıf veya orta-üst sınıf beyaz yakalı çalışanlardır. Öğrencilerimiz, geç Z kuşağı ve/veya alfa kuşağı kohortlarının tipik üyeleridir. Okul müdürü, öğrencilere "yapay zekaya giriş ve bunu bir öğrenci olarak nasıl etkili kullanacakları" konusunda çevrimiçi bir "okul sonrası" kursu tasarlamamı istedi. Kursun hedef kitlesi 5., 6. ve 7. sınıf öğrencileri olacak. (Sekizinci sınıf öğrencilerinin kursa ilgi göstermeyeceklerini öngörüyoruz, çünkü ulusal temel sınavlarına odaklanıyorlar.) Kurs, ideal olarak Cumartesi günleri olmak üzere, her biri üç saatlik on iki haftalık oturumlar halinde sunulacak. Kurs ücretli olacak (ücretsiz değil). Kursun sonunda, öğrencilere "katılım" veya "başarıyla tamamlandı" durumlarını belirten bir sertifika verilecek. Lütfen hazırlamama/

yapmama/tasarlamama yardımcı olun:

- » Kursun detaylı müfredatı (haftalık).
 - » Her oturumda kullanabileceğim sunum slaytlarının içeriği.
 - » Oturumlar sırasında kullanabileceğim "uygulamalı" pratikler/görevler.
 - » Öğrencilere atayacağım haftalık ödevler/projeler.
 - » Kursun duyurusu/reklamı için ebeveynlere gönderilecek metin (yapay zeka becerilerinin gelecekteki başarı için geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulayarak).
 - » Duyuru/reklam için kullanılacak bir logo ve üç illüstrasyon.
- Bu kursa hazırlanmam için kullanabileceğim/kaynak olarak inceleyebileceğim materyalleri listeyin lütfen.

Müfredat/Sunum İçerikleri/ Etkinlikler/Ödevler

Hafta 1: Yapay Zeka'ya Giriş

- » Slayt 1: Hoş Geldiniz & Kursa Genel Bakış
- » Slayt 2: Yapay Zeka Nedir? - Tanımlar ve kapsam.
- » Slayt 3: Yapay Zeka'nın Kısa Tarihi - Turing'den bugüne ana kilometre taşları.
- » Slayt 4: Yapay Zeka Türleri - Dar Yapay Zeka ile Genel Yapay Zeka örnekleri.
- » Slayt 5: Yapay Zeka Nasıl Çalışır - Algoritmalar ve makine öğrenmesinin temel kavramı.
- » Slayt 6: Yapay Zeka'nın Önemi - Yenilikte ve karmaşık sorunların çözümünde rolü.
- » Etkinlik Slaytı: Etkileşimli Anket - "Sizce yapay zeka ne yapabilir?"



» Ödev/Proje: Yapay Zeka'nın tanımını yapın ve günlük hayatta karşılaşılan üç farklı Yapay Zeka uygulamasını araştırın. Bulduğunuz uygulamaların nasıl çalıştığını ve insanlar için nasıl bir yarar sağladığını kısaca açıklayın.

Hafta 2: Yapay Zeka'nın Günlük Hayatımıza Etkileri

- » Slayt 1: Günlük Hayatta Yapay Zeka
- » Slayt 2: Akıllı Cihazlardaki Yapay Zeka - Akıllı telefonlar, akıllı evler ve yardımcıları.
- » Slayt 3: Eğlence Sektöründeki Yapay Zeka - Akış hizmetleri, oyunlar ve içerik oluşturma.
- » Slayt 4: Eğitimde Yapay Zeka - Kişiselleştirilmiş öğrenme, öğretmen botlar ve eğitim uygulamaları.
- » Slayt 5: Yapay Zeka'nın Geleceği
- » Etkinlik Slaytı: Grup Tartışması - "Günlük rutininizde bir yapay zeka etkisi belirleyin."
- » Ödev/Proje: Kendi yaşamınızda Yapay Zeka'nın etkilerini gözlemleyin. Bir hafta boyunca kullandığınız akıllı cihazları, uygulamaları ve servisleri not alın. Her biri için, Yapay Zeka'nın nasıl bir rol oynadığını ve yaşamınızı nasıl

kolaylaştırdığını tartışın.

Hafta 3: Veriyi Anlama

- » Slayt 1: Yapay Zeka'da Verinin Rolü
- » Slayt 2: Veri Kaynakları - Verinin nasıl toplandığı ve kullanıldığı.
- » Slayt 3: Veri İşleme - Veri temizleme ve hazırlığına giriş.
- » Slayt 4: Gizlilik ve Güvenlik - Veri korumanın önemi.
- » Slayt 5: Etik Veri Kullanımı - Yapay Zeka'da veriyi sorumlu bir şekilde kullanmak.
- » Etkinlik Slaytı: Vaka Çalışması - "Veri gizliliğinin önemi."
- » Ödev/Proje: Bir veri toplama projesi tasarlayın. Sınıfınızdaki öğrencilerin çeşitli özelliklerini (örneğin, en sevdikleri renk, spor dalı, kitap türü vb.) anket kullanarak toplayın. Topladığınız verileri nasıl işleyeceğinizi ve bir sonuca nasıl ulaşacağınızı açıklayın.

Hafta 4: Makine Öğrenmesi Temelleri

- » Slayt 1: Makine Öğrenmesi Nedir?





» Slayt 2: Makine Öğrenmesi Türleri - Gözetimli ve gözetimsiz öğrenme.

» Slayt 3: Algoritmalar ve Modeller - Algoritmaların nasıl öğrendiğine basit bir bakış.

» Slayt 4: Makine Öğrenmesinin Uygulamaları

» Slayt 5: Makine Öğrenmesi ve Yapay Zeka - İlişkinin anlaşılması.

» Etkinlik Slaytı: Etkileşimli Quiz - Makine öğrenmesi temellerinizi test edin.

» Ödev/Proje: Basit bir makine öğrenmesi problemi seçin (örneğin, meyve resimlerini sınıflandırmak). İnternette toplayabileceğiniz kısıtlı sayıda veri ile bir sınıflandırma kılavuzu hazırlayın ve bu verileri nasıl kullanabileceğinizi açıklayın.

Hafta 5: Basit Yapay Zeka Modelleri Oluşturma

» Slayt 1: Yapay Zeka Modelleri Oluşturmaya Giriş

» Slayt 2: Başlangıç Seviyesi Araçlar - Scratch for AI, Google'ın Teachable Machine gibi.

» Slayt 3: Adım Adım Model Oluşturma - Basit bir rehber.

» Slayt 4: İlk Modelinizi Eğitime - Veri setlerini kullanarak AI'nızı eğitmek.

» Slayt 5: Modelleri Test Etme ve İyileştirme

» Etkinlik Slaytı: Pratik Egzersiz - Temel bir AI modeli oluşturun.

» Ödev/Proje: Google'ın Teachable

Machine'ını kullanarak kendi basit Yapay Zeka modelinizi oluşturun. Modelinizin ne yapabileceğini (örneğin, el hareketlerini tanıma, ses tonunu ayırt etme) seçin ve eğitim sürecini belgeleyin.

Hafta 6: Yaratıcı Sanatlar ve Oyunlarda Yapay Zeka

» Slayt 1: Yaratıcılıkta Yapay Zeka

» Slayt 2: Sanatta Yapay Zeka -

Yapay zeka üretilmiş sanatı keşfetmek.

» Slayt 3: Müzikte Yapay Zeka -

Yapay zekanın nasıl müzik bestelediği.

» Slayt 4: Video Oyunlarında Yapay Zeka - Oynanışı ve geliştirmeyi nasıl geliştirdiği.

» Slayt 5: Yaratıcı Yapay Zeka Projeniz - Öğrencilerde yaratıcılığı teşvik etmek.

» Etkinlik Slaytı: Grup Aktivitesi - "Bir yapay zeka üretilmiş sanat eseri oluşturun."

» Ödev/Proje: Yapay Zeka kullanarak bir sanat eseri veya müzik parçası oluşturun. Bu projede kullanabileceğiniz çeşitli araçları (örneğin, DeepArt, Jukedek) araştırın ve oluşturduğunuz eseri sınıfla paylaşın.

Hafta 7: Sorun Çözmede Yapay Zeka

» Slayt 1: Sorun Çözücü Olarak Yapay Zeka

» Slayt 2: Sağlıkta Yapay Zeka - Tanı, tedavi planları ve araştırma.

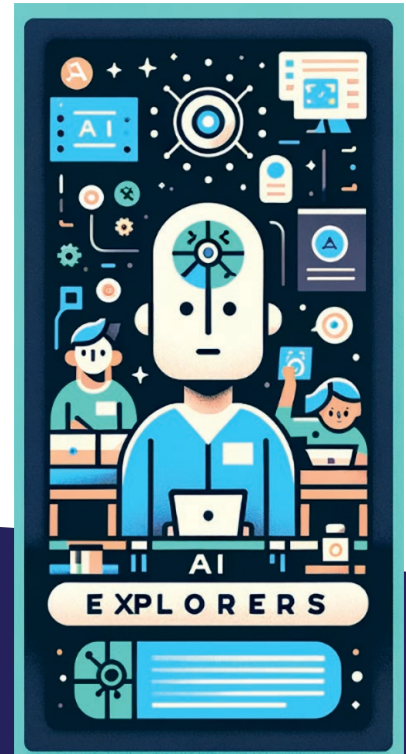
» Slayt 3: Çevre Biliminde Yapay Zeka - İklim değişikliği, koruma çabaları.

» Slayt 4: Akıllı Şehirlerde Yapay Zeka - Trafik yönetimi, güvenlik ve hizmetler.

» Slayt 5: Yapay Zeka ile Sorun Çözme - Sorunlara yapay zeka kullanarak nasıl yaklaşılabileceği.

» Etkinlik Slaytı: Sorun Çözme Meydan Okuması - "Yerel bir sorun için yapay zeka çözümü tasarlayın."

» Ödev/Proje: Yerel veya küresel bir sorunu seçin ve Yapay Zeka'nın bu sorunu nasıl çözebileceği üzerine bir fikir geliştirin. Çözümünüzü destekleyen araştırmaları ve Yapay Zeka teknolojilerini kullanma planınızı detaylandırın.



Hafta 8: Robotik ve Yapay Zeka

- » Slayt 1: Robotiğe Giriş
- » Slayt 2: Robotları Nasıl Yapay Zeka Sürer - Endüstri, sağlık hizmetleri ve evde örnekler.
- » Slayt 3: Basit Robotlar Yapımı - DIY robotik kitleri hakkında genel bakış.
- » Slayt 4: Robotik ve Yapay Zeka'nın Geleceği
- » Slayt 5: Robotikte Etik Düşünceler
- » Etkinlik Slaytı: Demontrasyon - "Basit bir robot görevi programlama."
- » Ödev/Proje: Basit bir robotik proje tasarlayın. Projenizin amacını, kullanmayı planladığınız bileşenleri ve robotunuzun nasıl Yapay Zeka ile hareket edeceğini açıklayın.

Hafta 9: Etik ve Yapay Zeka

- » Slayt 1: Yapay Zeka'da Etik Önemi
- » Slayt 2: Yapay Zeka'da Önyargı - Önyargının nasıl oluştuğu ve etkileri.
- » Slayt 3: Yapay Zeka Karar Alma - Etik düşünceler.
- » Slayt 4: Sorumlu Yapay Zeka Kullanımı - Etik YZ geliştirme ve kullanımı için rehberlik.
- » Slayt 5: Yapay Zeka Etiklerinin Geleceği
- » Etkinlik Slaytı: Grup Tartışması - "YZ senaryolarındaki etik ikilemleri değerlendirme."
- » Ödev/Proje: Yapay Zeka'nın etik sorunlarına dair bir araştırma makalesi yazın. Özellikle, önyargı, gizlilik ve otomasyonun etkileri gibi konulara odaklanın. Bulduğunuz örnek olayları ve potansiyel çözümleri tartışın.

Hafta 10: Yapay Zeka'nın Geleceği

- » Slayt 1: Yapay Zeka'nın Geleceğine Bakış
- » Slayt 2: Gelişmekte Olan YZ Teknolojileri - Önümüzdeki yıllarda bizi neler bekliyor?
- » Slayt 3: Yapay Zeka ve İş Dünyası - Gelecekteki kariyer yolları.
- » Slayt 4: Yapay Zeka ve Sürdürülebilirlik - YZ'nin gezegenimizi koruma potansiyeli.
- » Slayt 5: Yapay Zeka ve Eğitim - Gelecekteki öğrenme yöntemleri.
- » Etkinlik Slaytı: Fikir Alışverişi - "Gelecekte yapay zekanın rolü sizce ne olacak?"

» Ödev/Proje: Gelecekte Yapay Zeka'nın nasıl gelişeceğine dair bir tahminde bulunun. Özellikle eğitim, sağlık hizmetleri veya çevre koruma gibi bir alanı seçin ve Yapay Zeka'nın bu alanda nasıl bir etkisi olabileceğini araştırın.

Hafta 11: Proje Çalışması

- » Slayt 1: Final Projelerine Giriş
- » Slayt 2-5: Proje Planlama ve Geliştirme - Öğrencilerin kendi YZ projelerini planlama ve geliştirme süreci.
- » Etkinlik Slaytı: Proje Danışmanlığı - Öğrencilere bire bir geri bildirim ve yönlendirme.
- » Ödev/Proje: Kurs boyunca öğrendiklerinizi kullanarak kendi Yapay Zeka projenizi geliştirin. Projenizin amacını, kullanacağınız teknolojileri ve beklenen sonuçları açıklayın. Projeyi planlama ve geliştirme sürecini adım adım belgeleyin.

Hafta 12: Sunum ve Mezuniyet

- » Slayt 1: Proje Sunumlarına Giriş
- » Slayt 2-4: Öğrenci Projeleri - Öğrenciler, projelerini sınıf önünde sunar.
- » Slayt 5: Kurs Değerlendirmesi ve Geri Bildirim - Kurs boyunca öğrenilenlerin gözden geçirilmesi.
- » Etkinlik Slaytı: Sertifika Töreni - Başarıyla tamamlayan öğrencilere sertifikaların verilmesi.

Duyuru Metni ve Görselleri Yapay Zeka'nın Potansiyelini Keşfedin: 5., 6. ve 7. Sınıflar İçin Okul Sonrası Kursu

Çocuğunuzun geleceğini bu keskin zekâ kursu ile hazırlayın! 5. 6. ve 7. sınıf öğrencilerine yönelik tasarlanmış bu 12 haftalık program, yapay zekâ dünyasına derinlemesine bir dalış sunuyor; temel kavramlardan etik düşüncelere, günlük yaşamımızı nasıl dönüştürdüğüne kadar her yönüyle ele alıyor. Katılımcı çocuklar, sadece yapay zekâyı anlamakla kalmayacak, aynı zamanda onu etkin bir şekilde nasıl kullanacaklarını da öğrenecekler. Etkileyici uygulamalı aktiviteler, haftalık ödevler ve final projesi ile çocuğunuzun dijital çağda başarılı olması için gereken becerilerle donatılmasını sağlayın. Şimdi kaydolun ve çocuğunuza yapay zekâ becerileri geliştirmenin önemi



konusunda benzersiz bir fırsat sunun. Tamamlama sertifikaları verilecektir. Sınırlı kontenjan mevcuttur!

Hazırlık İçin Faydalanabileceğiniz Kaynaklar

Online Kurslar: Coursera, edX, and Khan Academy offer introductory courses on AI and machine learning basics.

Kitaplar: "Artificial Intelligence: A Guide for Thinking Humans" by Melanie Mitchell for a layman's overview; "AI Superpowers" by Kai-Fu Lee for understanding AI's impact.

Web Siteleri: Machine Learning for Kids (<https://machinelearningforkids.co.uk/>), Google's AI Experiments (<https://experiments.withgoogle.com/collection/ai/>), and Scratch (<https://scratch.mit.edu/>) for practical tools.

Dergiler : "MIT Technology Review" and "Nature Machine Intelligence" takip edin.

Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye'nin her bölgesinde eğitim alan meslek liselilerin istihdamının kolaylaştırılması için "bölge", "ihtisas", "sektör içi" ve "sektöre entegre" olmak üzere 4 yeni okul programının hayata geçirilmesini kararlaştırdı.



Meslek liseleri için istihdam odaklı 4 YENİ PROGRAM HAZIRLANDI

Milli Eğitim Bakanlığı olarak mesleki ve teknik eğitim sürecinde ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü yetiştirmek için yoğun bir çalışma içinde olduklarını dile getiren MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü Ali Karagöz, bu kapsamda 30'un üzerinde şehirde, işletme ve sektör temsilcileriyle bir araya geldiklerini; toplantılara atölye, laboratuvar öğretmenleri ve yöneticilerin de katıldığını aktardı.

Bu toplantılarda mesleki teknik eğitim sürecinin nasıl yürüdüğünü, iyileştirilmesi gereken alanları gördüklerini dile getiren Karagöz, bu kapsamda yeni bir yönergenin hazırlanarak illere gönderildiğini bildirdi.

Karagöz, mesleki eğitimde fırsat eşitliğini karşılamaya ve erişimi kolaylaştırmaya yönelik hazırlanan yeni yönergeye ilişkin şu bilgileri verdi: "Yeni yönergemiz doğrultusunda Türkiye'nin herhangi bir yerindeki meslek liselilerin istihdamının kolaylaştırılması için 'bölge, ihtisas, sektör içi ve sektöre entegre' olmak üzere 4 yeni okul programını hayata geçiriyoruz. Burada yeni okul türleri tanımlamıyoruz, mesleki eğitim merkezleri ile mesleki ve teknik Anadolu liselerinin mevcut yapısı içine yeni okul eğitim modelleri getiriyoruz. Bunun sonucunda, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının kendilerini yenilemesi, değişen ve dönüşen sistemlere entegre olması, sektörün talep ettiği nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılaması, öğrencilerin edindikleri bilgi ve beceriler sonucunda istihdam edilebilmelerinin kolaylaştırılması sağlanmış olacak."

Genel Müdür Karagöz, sektör yoğunluğunun bulunduğu bölgelere



Ali Karagöz

öğrenci hareketliliğini başlatacak "bölge okulu" adı verilen programı şöyle tanıttı: "Bölge okullarımız, işletmelerin yoğun olduğu yerlerde ve pansiyonlu olacak. İşletme eğitimine tam erişemeyen 11. sınıflarda okuyan öğrencilerimiz için bölge okullarımızda yeni kontenjanlar açacağız. Bu öğrencilerimiz, başarılarına bağlı olarak yerleşmeleri hâlinde okulun barınma imkânından yararlanacak ve işletme eğitimleri dâhil tüm eğitimlerini bu okullarda alacaklar. Böylece 11. sınıflarda da işletmelerde meslek eğitimini hayata geçireceğiz."

MESLEKİ KÜMELENMELER OLUŞTURULACAK

Meslek liselerinde 53 alanda 114 dalda eğitim verdiklerini belirten Karagöz, bu alanlar içinde birbirini destekleyen ve aynı eğitim ortamlarında olabilecek şekilde mesleki kümelenmeler oluşturarak "ihtisas" okullarını hayata geçireceklerini bildirdi. Eğitim ortamlarının daha etkin ve verimli kullanılmasının sağlanacak ihtisas okulları ile aynı zamanda

mesleki teknik eğitime ilişkin AR-GE faaliyetlerinin yürütüleceğini belirten Karagöz, böylece mesleki eğitime ilişkin öğretim programlarını okulların tecrübeleriyle güçlendireceklerini söyledi.

HEM EĞİTİM ALACAKLAR HEM ÜRETİM YAPACAKLAR

Ali Karagöz, "sektör içi" özelliğe sahip okullarla üretim kabiliyeti çok güçlü ve kapasitesi büyük işletmelerin üretim altyapısıyla meslek ve teknik eğitim sürecini buluşturacaklarını belirterek şu bilgileri verdi: "Sektör içi okullarımız, üretim ve işletme teknikleri güncel ve sürekli gelişim içindeki büyük işletmelerin içinde açılacak. Öğrencilerimiz 9. sınıftan itibaren işletmenin içinde açılmış okulda eğitim alacaklar. Öğrencilerimiz, 9 ve 10. sınıf eğitimlerini işletmenin içindeki güvenli ortamlarda alacaklar, 11 ve 12. sınıfta ise o işletmenin üretim hattına öğretmenlerinin gözetiminde, usta öğreticilerinin nezaretinde dâhil olacaklar."

Bu dönem içinde mesleki eğitimdeki yeni yaklaşıma entegrasyon için çalışacaklarını dile getiren Karagöz, 2024-2025 eğitim öğretim yılından itibaren meslek lisesi öğrencilerinin yeni programa sahip okullarıyla buluşacaklarını bildirdi. Genel Müdür Ali Karagöz, "Mesleki eğitimdeki öğrencilerimize öncelikli önerimiz, 9 ve 10. sınıf eğitimlerini başarılı geçirsinler. Bu okullarımızın kontenjanlarını belirledikten sonra duyuruya çıkaracağız. Öğrencilerimiz ve velilerimiz, duyurularımızı takip etsinler. E-okul üzerinden öğrencilerimiz başvuru yapacak." dedi.

Girne Koleji'nden 'Yüzyılın Şarkıları Gençlik Orkestrası'

Girne Koleji'nde okuyan 7 bölgeden seçilen 100 ortaokul ve lise öğrencisi Cumhuriyetin 100'üncü yılında 100 yıllık mirasın sesi olmak için gerçekleştirecek 'Yüzyılın Şarkıları' programında mayıs ayında sahneye çıkacak.

Girne Koleji, 100 ortaokul ve lise öğrencisinden oluşan müzik projesi 'Yüzyılın Şarkıları'nı hayata geçiriyor. Yüzyılın şarkıları lansman programında konuşan Girne Koleji Yönetim Kurulu Başkanı Ümit Kalko, "Burada Cumhuriyet öncesi döneme ait şarkılar türkülerimizin olacağı gibi Cumhuriyetimizin başlangıç yıllarının şarkı ve türküleri de olacak. Yakın tarihteki şarkı ve türkülerimiz de olacak. Çocuklarımız açısından da unutulmayacak güzel bir gece yaşayacağız. Bunun hazırlıklarına çok heyecan duyarak çalışıyoruz" dedi.

7 BÖLGEDEN 100 ÖĞRENCİ SAHNE ALACAK

Eğitimin yanı sıra kültür, sanat ve sporun öğrencilerin hayatında önemli bir yer edindirmeyi istediklerini vurgulayan Girne Koleji CEO'su Dilek Cambazoğlu ise, "Bu sene Cumhuriyetimizin 100'üncü yılına istinaden 'Yüzyılın şarkıları' başlıklı tematik tiyatral bir çalışma yapıyoruz. Korumuzda ortaokul ve lise öğrencilerimizin katılacağı, Türkiye'nin 7 bölgesindeki öğrencilerimizin de eşlik edeceği 100 öğrencimizin bir araya geleceği, Van, Diyarbakır, Ankara, İstanbul, Fethiye, Edremit, Kütahya, Afyon, Bursa gibi birçok lokasyondaki öğrencilerin bir araya geleceği aynı amaç etrafında aynı sesle duyguları paylaşacağı güzel bir tiyatral çalışma yapacağız. Burada Cumhuriyet öncesi döneme ait şarkılar türkülerimizin olacağı gibi Cumhuriyetimizin



başlangıç yıllarının şarkı ve türküleri de olacak. Yakın tarihteki şarkı ve türkülerimiz de olacak. Burada özellikle asrın felaketini yaşadığımız 6 Şubat depremine ağıtlar da yakacağız, çok eğlendiğimiz keyif aldığımız zafer kutlaması yaptığımız Kadın Voleybol Milli Takımımızın Avrupa Şampiyonluğunu da şarkı ve türkülerle kutlayacağız. Dolayısıyla çocuklarımız açısından da unutulmayacak güzel bir gece yaşayacağız. Bunun hazırlıklarına çok heyecan duyarak çalışıyoruz" ifadelerini kullandı.

MAYIS AYINDA SAHNEDE OLACAK

Forte Akademi Kurucusu projenin Genel Sanat Yönetmeni Okan Gürbüz ise Girne Koleji'nin Türkiye genelindeki bütün kampüslerindeki ortaokul ve lise kademesindeki öğrencileri müzik alanında tarama yaptıklarını anlattı. Tarama sonucunda nitelikli öğrencilerle ortak koro oluşturacaklarını aktaran Gürbüz, "Bu sadece koro değil bir orkestra. Buradaki amacımız öğrencilerimizin multidisipliner bir yapı içerisinde sanatla iç içe olmaları. Bu tarz etkinlikler genelde yılsonu gösterileri gibi oluyor ve orada kalıyor

fakat ortaya ürün çıkmıyor. Bu projede bir ürün oraya çıkaracağız. Bugün Türkiye'de bundan sonraki yıllarda uluslararası mecralarda bu projeyi devam ettireceğiz. Türkiye'deki eğitim kurumları içerisinde bu projelerin lansmanları pek yapılmaz. O yüzden bugün yapılan lansman çok kıymetli. Bugün burada projenin lansmanını yapıyoruz. İnşallah mayıs ayının son haftalarında Ankara ya da İstanbul'da bu projeyi sahnede görmek istiyoruz" dedi.

İstanbul Teknik Üniversitesi Türk Musikisi Devlet Konservatuvarı Öğretim Üyesi Dr. Gökhan Ay da "Kolejlerimiz Türkiye çapında çok fazla ama birbirinden farkları yok. Çoğunlukla fen ve matematik ağırlıklı dersler veriyorlar. Öğrencilerin yetenekleriyle ilgili pek proje yapmıyorlar. Girne Koleji bu bakımdan çok önemli bir projeye imza attı. Burada arkadaşlarımız, öğrencilerimiz kendi yeteneklerine olan niteliklerini müzik öğretmenlerinin vasıtasıyla bize gönderiyorlar. Bir koro çalışması yapacaklar. Koro halk müziğinden, sanat müziğinden, pop müziğe kadar çeşitli eserlerle sergileyecekler" diye konuştu.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Eğitim: K12 Seviyesinde Bilinmesi ve Uygulanması

Yavuz Kara

Üst Yönetim Danışmanı
Eğitim Yöneticisi / Eğitim Fütüristi



Öncelikli olarak, Birleşmiş Milletlerin 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini kısaca tanıtmak isterim.

1. Yoksulluğu sona erdirmeye:

Yoksulluğun her türlü şeklini ortadan kaldırmayı amaçlar, gelir eşitsizliklerini azaltmayı hedefler.

2. Açlığı sona erdirmeye:

Gıda güvencesi sağlamayı, tarımsal üretimi artırmayı ve açlıkla mücadele etmeyi amaçlar.

3. İyi sağlık ve refah:

Herkes için sağlık hizmetlerine erişimi artırmayı, bulaşıcı hastalıkları kontrol altına almayı ve genel sağlığı iyileştirmeyi hedefler.

4. Nitelikli eğitim:

Eğitimde eşitlik ve kaliteyi teşvik ederek, herkes için nitelikli eğitime erişimi desteklemeyi amaçlar.

5. Cinsiyet eşitliği:

Cinsiyet temelli ayrımcılığı sona erdirmeyi, kadınların liderlik rollerinde yer almasını ve eşit katılımı teşvik etmeyi amaçlar.

6. Temiz su ve sanitasyon:

Temiz suya ve hijyenik koşullara erişimi artırmayı, su kaynaklarını sürdürülebilir yönetmeyi hedefler.

7. Uygun fiyatlı ve temiz enerji:

Sürdürülebilir enerji kaynaklarına geçişi desteklemeyi, enerji verimliliğini artırmayı amaçlar.

8. Dürüst iş ve ekonomik büyüme:

İnsana odaklanan iş fırsatlarını artırmayı, ekonomik büyümeyi desteklemeyi ve iş dünyasında adil uygulamaları teşvik etmeyi hedefler.

9. Sanayi, inovasyon ve altyapı:

Sürdürülebilir endüstriyel altyapıları teşvik etmeyi, inovasyonu desteklemeyi ve herkesin faydalanabileceği altyapıyı geliştirmeyi amaçlar.

10. Eşitsizlikleri azaltma:

Gelir eşitsizlikleri, ülkeler arası eşitsizlikleri ve toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı amaçlar.

11. Sürdürülebilir şehir ve topluluklar:

Şehirleşmeyi sürdürülebilir ve güvenli hale getirmeyi, topluluklarda yaşam kalitesini iyileştirmeyi hedefler.

12. Sorumlu tüketim ve üretim:

Kaynakları daha sürdürülebilir bir şekilde kullanmayı, atık üretimini azaltmayı ve çevresel etkileri minimuma indirmeyi amaçlar.

13. İklim eylemi:

İklim değişikliği ile mücadele etmeyi, sera gazı emisyonlarını azaltmayı ve sürdürülebilir enerji kullanımını desteklemeyi hedefler.

14. Su altı yaşamı:

Deniz ve okyanus kaynaklarını korumayı, aşırı balık avcılığını önlemeyi ve deniz çevresini

sürdürülebilir bir şekilde yönetmeyi amaçlar.

15. Karasal yaşam: Ormanları, biyoçeşitliliği ve ekosistemleri korumayı, çölleşmeyi önlemeyi ve toprak kaynaklarını sürdürülebilir bir şekilde yönetmeyi hedefler.

16. Barış, adalet ve güçlü kurumlar:

Adil, şeffaf ve etkili kurumları desteklemeyi, toplumsal şiddeti azaltmayı ve herkese eşit hakları sağlamayı amaçlar.

17. Ortaklıklar:

Küresel işbirliklerini teşvik ederek, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek için devletler, özel sektör ve sivil toplum arasında işbirliğini artırmayı hedefler.

Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, dünya genelinde sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliği hedefleyen kapsamlı bir planı temsil eder. Bu hedeflerin eğitim sektöründe, özellikle K12 seviyesinde yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler tarafından bilinmesi ve yaşatılması, daha sürdürülebilir bir



dünya için temel bir adımdır.

Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri eğitim sektöründe önemli bir rol oynar çünkü:

» **Bilinçli Toplum Oluşturur:**

Eğitim, bireylerin ve toplumların bu hedefleri anlamalarını ve bu hedeflere ulaşma sürecine katkıda bulunmalarını sağlar. Bilinçli bir toplum, sürdürülebilir kalkınmanın önemini kavrar ve bu hedeflere yönelik çabaları destekler.

» **Yenilikçi Düşüneyi**

Teşvik Eder: Eğitim, öğrencilere yenilikçi düşünce ve çözüm odaklı yaklaşımlar kazandırarak, sürdürülebilir kalkınma sorunlarına karşı etkili çözümler bulmalarını teşvik eder. Bu, geleceğin liderlerini ve değişim yapımcılarını yetiştirmeye katkı sağlar.

» **Eşitlik ve Adaleti Destekler:**

Eğitim, cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ve eşit fırsatlar gibi bu hedeflerin içerdiği temel prensipleri pekiştirir. Bu sayede, toplumda eşitlik ve adalete dayalı bir kültür geliştirilir.

» **Bireylerin Aktif Katılımını**

Teşvik Eder: Eğitim, bireylerin, özellikle öğrencilerin, topluluklarına aktif bir şekilde katılmalarını sağlar. Bu hedeflerin öğrenilmesi ve benimsenmesi, bireylerin sosyal sorumluluk projelerine, çevre çalışmalarına ve sürdürülebilirlik konularına duyarlılıklarını artırır.

» **Küresel Vatandaşlık Bilinci**

Oluşturur: Eğitim, öğrencilere küresel vatandaşlık bilinci kazandırır. Bu hedefler, sadece bir ülkenin değil, tüm dünyanın sürdürülebilir geleceğine yönelik bir sorumluluk taşıdığımızı vurgular. Bu, öğrencilerin küresel sorunlara daha geniş bir perspektiften bakmalarını sağlar.

» **İnsan Hakları ve Demokrasiyi**

Güçlendirir: Bu hedefler, insan haklarına saygı, demokrasi ve adaleti temel alır. Eğitim, bu değerleri öğrencilere kazandırarak, toplumun daha demokratik ve etik bir zemine gelişmesine katkıda bulunur.



» **İlerlemenin Ölçülmesini**

Sağlar: Eğitim sektörü, bu hedeflerin ilerlemesini ölçen bir araç olabilir. Öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin bu hedeflere katkıları, sürdürülebilir kalkınma çabalarının etkin bir şekilde yönetilmesine olanak tanır.

Bütün bu faktörler bir araya geldiğinde, eğitim sektörü bu hedeflerin başarılı bir şekilde uygulanmasında kilit bir rol oynar ve sürdürülebilir bir geleceğe doğru yönelik bilinçli, sorumlu ve etkili bir toplumun temellerini atar. Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, yöneticiler ve öğretmenler için önemli bir rehberlik sunar. Bu hedefleri okul programlarına entegre etmek, öğrencilerin sürdürülebilirlik konularında bilinçlenmelerini ve bu alanda liderlik yapmalarını teşvik eder. İşte yöneticilere ve öğretmenlere bu hedefleri, okul programlarına entegre etme konusunda bazı öneriler:

1. Hedeflerin Okul Misyonu ve Vizyonu ile Uyumlu Hale Getirilmesi:

» Hedeflerin prensipleri, okulun misyonu ve vizyonu ile uyumlu hale getirilmelidir.

» Okulun, öğrenci yetiştirme hedeflerine paralel olarak, sürdürülebilir kalkınma ilke ve değerlerini içermelidir.

2. Eğitim Materyallerinin Güncellenmesi:

» Müfredat ve ders kitapları, hedeflerin temel ilkelerini içerecek şekilde gözden geçirilmelidir.

» Öğrencilere sürdürülebilirlik konularında güncel ve ilgi çekici bilgiler sunan materyaller eklenmelidir.

3. Öğrenci Katılımını Teşvik Eden Etkinlikler:

» Sürdürülebilirlik temalı projeler, yarışmalar ve etkinlikler düzenleyerek öğrenci katılımını teşvik edin.

» Okul içi çevre kulüpleri veya sürdürülebilirlikle ilgili özel etkinlikler düzenleyerek öğrencilere pratik deneyimler sunun.

4. Mesleki Gelişim Programları:

» Yöneticilere ve öğretmenlere yönelik sürdürülebilirlik konularında mesleki gelişim programları düzenleyin.

» Sürdürülebilirlik eğitimi alanında uzman konuşmacıları davet ederek, okul personelinin bu konudaki bilgi ve becerilerini artırın.

5. Ortaklık ve İşbirliği:

» Diğer okullar, yerel topluluk örgütleri, iş dünyası ve devlet kurumları ile işbirliği yaparak sürdürülebilirlik projelerine ortaklık kurun.

» Öğrencilere gerçek dünya sorunlarına yönelik çözümler üretmeleri için dış kaynakları ve uzmanları dahil edin.

6. Sürdürülebilir Okul İnisiyatifleri:

» Enerji verimliliği, atık azaltma ve çevresel koruma gibi sürdürülebilirlikle ilgili okul içi projeleri hayata geçirin.

» Öğrencilere, öğretmenlere ve personel ile paylaşılan değerleri vurgulayan semboller veya logolar oluşturarak sürdürülebilir bir okul kimliği oluşturun.

7. Değerlendirme ve İzleme:

» Hedefleri entegre etme sürecini düzenli olarak değerlendirin ve izleyin.

» Öğrenci başarılarını ve sürdürülebilirlikle ilgili projelerin etkisini ölçen değerlendirme araçları geliştirin.

İlk adım, K12 seviyesindeki yöneticilerin ve öğretmenlerin Birleşmiş Milletlerin belirlemiş olduğu bu 17 maddeyi etkili bir şekilde tanıtmalarıdır. Öğrencilerle paylaşılan materyaller, örnek olaylar ve interaktif etkinlikler aracılığıyla, hedeflerin ne anlama geldiği ve neden önemli olduğu öğrencilere anlatılmalıdır.

Örnek: 'Temiz Su ve Hijyen' hedefini ele alalım. Bir projeksiyon cihazı kullanarak, öğrencilere dünya genelinde temiz suya erişim



sorunlarını göstermek, ardından bu sorunların nasıl çözülebileceğini tartışmak, öğrencilerin konuyu daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir.”

Ders İçi Uygulamalar:

Öğretmenler, ders içinde bu hedeflere entegre ederek öğrencilere küresel sorunlara nasıl çözüm bulabileceklerini öğretebilirler. Bu, öğrencilere sadece teorik bilgi sunmakla kalmaz, aynı zamanda günlük yaşamlarında bu bilgileri nasıl uygulayabileceklerini anlamalarına da yardımcı olur.

Örnek: “Biyoloji dersinde, öğrencilere ‘İklim Eylemi’ hedefini anlatarak, bitki örtüsünün iklim üzerindeki etkilerini araştırmalarını ve bu bilgileri bir proje olarak sunmalarını isteyebiliriz.”

Okul Topluluğu Etkinlikleri:

Hedeflerin yaşatılması için okul içi topluluk etkinlikleri düzenlemek önemlidir. Bu etkinlikler, öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin bir araya gelerek projeler üretmelerine ve farkındalık yaratmalarına olanak tanır.

Örnek: “Okul içinde ‘Yeşil Bir Yarın Kulübü’ kurarak, öğrencilere atık azaltma, geri dönüşüm ve enerji tasarrufu gibi konularda projeler geliştirmelerini teşvik edebiliriz.”

Ebeveyn Katılımı ve Bilgilendirme:

Ebeveynlerin de bu hedefleri anlaması ve desteklemesi önemlidir. Okullar, velilere yönelik bilgilendirme toplantıları düzenleyerek, ebeveynlerin de

çocuklarının eğitimine bu perspektiften yaklaşmalarını sağlayabilirler.

Örnek: “Okul, aylık olarak düzenlenen bir ‘Sürdürülebilir Kalkınma Sohbetleri’ etkinliği ile ebeveynleri bilgilendirir. Bu etkinliklerde, velilere hedeflerin çocuklarının eğitimine nasıl entegre edilebileceği konusunda ipuçları verilir.”

Bu öneriler, hedeflerin okul programlarına başarılı bir şekilde entegre edilmesine katkıda bulunabilir ve sürdürülebilir kalkınma ilkelerini günlük eğitim pratiklerine dahil etmeyi destekleyebilir.

Ayrıca; aşağıda bağlantısı bulunan linkler üzerinden bilgi sahibi olabilir, Okullarınızı programlara dahil edebilir, Ders planlarınızı inceleyebilirsiniz.

<https://turkiye.un.org/tr/sdgs>

<https://www.globalgoals.org/>

<https://worldslargestlesson.globalgoals.org/>

<https://www.kureselamaclar.org/>

<https://www.globalschoolsprogram.org/>

Sonuç: Birleşmiş Milletlerin

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, K12 seviyesindeki yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler tarafından bilinmeli ve yaşatılmalıdır. Bu, gelecek nesillerin sadece bilgi sahibi olmakla kalmayıp, aynı zamanda küresel sorunlara çözüm bulabilen liderler olarak yetişmelerine katkı sağlayacaktır. Her birimizin bu hedeflere küçük adımlarla katkıda bulunabileceği bir gelecek için, eğitim sektörü bu önemli misyonu üstlenmelidir.

<https://www.flowcode.com/page/yavuzkara74>

LOJİSTİĞE BÜTÜNSEL YAKLAŞIM ve YAPAY ZEKA

22 - 23 MAYIS 2024
İSTANBUL



9.

EKONOMİ ve LOJİSTİK ZİRVESİ

- » DİJİTALLEŞME & LOJİSTİKTE DÖNÜŞÜM
- » YEŞİL LOJİSTİK UYGULAMALARINDA MEVCUT DURUM, HEDEF ve SORUMLULUKLAR
- » LOJİSTİKTE GLOBAL TRENDLER & ULUSLARARASILAŞMA
- » GELECEĞİN TAŞIMA MODU: INTERMODAL
- » YATIRIM & BÜYÜME: FIRSATLAR, SORUNLAR ve ÇÖZÜMLER
- » İNOVASYON & SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
- » OPTİMİZASYON & OTOMASYON & DEPOLAMA

SEKTÖRLER ve LOJİSTİK OTURUMLARI LİDER SEKTÖRLERİN GELECEK PLANLARI

- » E-TİCARET LOJİSTİĞİ
- » TEHLİKELİ ve KİMYEVİ MADDELER LOJİSTİĞİ
- » PROJE & AĞIR YÜK ve ENERJİ LOJİSTİĞİ
- » TEKSTİL ve HAZIR GIYIM LOJİSTİĞİ
- » OTOMOTİV ve YAN SANAYİ LOJİSTİĞİ
- » GIDA LOJİSTİĞİ » SAĞLIK ve FARMA LOJİSTİĞİ
- » SAVUNMA LOJİSTİĞİ » AFET LOJİSTİĞİ

8. YILIN
LOJİSTİKTE
BAŞARI ÖDÜLLERİ
TÖRENİ
23 MAYIS 2024

www.ekonomivelojistikzirvesi.com



David Sobel



Richard Louv



Prof. Dr. Gelengül Haktanır

Çocuklarla doğa eğitimi?

NEDEN ÖNEMLİ?

» David Sobel: İklim değişikliğinin bütün trajik etkilerini öne çıkarırsak çocukları umutsuzluğa sürüklenme riskiyle karşı karşıya kalırız.

» Prof. Dr. Gelengül Haktanır: Çevre eğitimi, belirli bir etkinlik saatiyle sınırlandırılmayıp her etkinlikle ilişkilendirilerek sunulmalıdır.

» Richard Louv: Doğal oyun alanlarına ve doğal öğrenme alanlarına sahip okulların, çocukların akademik olarak daha iyi performans göstermelerine yardımcı olduğu düşünülüyor.

» Prof. Dr. Yankı Yazgan: Ekran ile ilişki artıp, ekran hem bir oyun yeri ve hem de oyun arkadaşı haline gelince oyun dengesizliği karşımıza çıkıyor.

» Dr. Özgür Bolat: Aslında amaç tam olarak doğada olmak değil, doğanın parçası olmak.



Prof. Dr. Yankı Yazgan



Dr. Özgür Bolat

TEMA Vakfı'nın, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) iş birliğinde hayata geçirdiği İklim TEMA Eğitim Portalı'nda, doğa eğitimi konusunda dünyaca tanınan David Sobel ve Richard Louv ile Türkiye'den Prof. Dr. Gelengül Haktanır, Prof. Dr. Yankı Yazgan ve Dr. Özgür Bolat'ın da aralarında olduğu çok sayıda değerli uzmanın görüşleri paylaşılıyor.

TEMA Vakfı, çocukların iklim değişikliğinin nedenlerini, sonuçlarını, etkilerini öğrenmeleri ve iklimdeki değişikliklerin diğer sistemleri nasıl etkilediği konusunda farkındalık geliştirmeleri amacıyla geliştirdiği İklim TEMA Eğitim Portalı'nı (iklimtema.org), 2022 yılının mayıs ayında tüm öğretmenlerin kullanımına açmıştı.

Çocukların, sadece iklim değişikliği değil; kuraklık, biyolojik çeşitlik kaybı, atıkların yarattığı kirlilik gibi farklı ekolojik krizlere karşı da farkındalık kazanmalarını hedefleyen portalda, dünyadan ve Türkiye'den iklim değişikliği ve doğa eğitimi konusunda uzman isimlerin görüşlerine yer veriliyor. Bu görüşlerin öğretmenlere "çocukların doğa ile ilişkisi, doğa eğitimi, iklim değişikliği ve sürdürülebilirlik" gibi konularda rehberlik etmesi amaçlanıyor.

UZMAN İSİMLER YAZI VE GÖRÜŞLERİYLE REHBERLİK EDİYOR

"Ekofobiyi Aşmak" kitabının yazarı, akademisyen ve doğa eğitimcisi David

Sobel, "Doğadaki Son Çocuk" kitabının yazarı Richard Louv, TEMA Vakfı Bilim Kurulu Üyesi Prof. Dr. Gelengül Haktanır, çocuk/genç ve yetişkin psikiyatristi Prof. Dr. Yankı Yazgan, TEMA Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Özgür Bolat, akademisyen Doç. Dr. Deniz Kahriman Pamuk, Eğitimde Sistem Düşüncesi Derneği'nden Dr. Ülkem Yararbaş ve Emre Göktepe portalda doğa eğitimiyle ilgili görüşlerine başvurulan uzmanlar arasında yer alıyor.

ÇOCUKLAR AÇIK HAVADA ŞERBESTÇE OYUN OYNAMALILAR

"Ekofobiyi Aşmak" kitabının yazarı, akademisyen ve doğa eğitimcisi David Sobel, etkili bir doğa eğitiminin; kilometrelerce ötedeki bir çevre sorununu konuşarak değil, çocukların içinde yaşadıkları çevreyle güçlü bağlar kurarak sağlanabileceğini belirtiyor.

Doğa sevgisi olmadan, çocukların dünyayı korumak için harekete geçmeye hevesli olmayacaklarını savunan Sobel, "Çocukların her gün doğal ortamlarda, açık havada serbest oyun oynamalarına izin vermeliyiz. Çocuklara hayvan bakımı ve bahçe işleri için fırsatlar vermeliyiz. Doğada koşmayı, yürüyüş yapmayı, yüzmeyi, bisiklete binmeyi öncelik haline getirmeliyiz" ifadelerini kullanıyor.

Sobel, çocuklara iklim değişikliğini anlatmak konusuna "umudu çoğaltan bir perspektiften" yaklaştığını da belirterek "İklim değişikliğinin bütün

trajik etkilerini öne çıkarırsak çocukları umutsuzluğa sürüklemeye riskiyle karşı karşıya kalırız" eklemesinde de bulunuyor.

ÇOCUKLAR İÇİN DOĞA KENDİ BAŞINA BİR LABORATUVARDIR

Prof. Dr. Gelengül Haktanır, çocuklar için doğanın kendi başına bir laboratuvar olduğuna vurgu yaparak "Bu zengin laboratuvarın, onlarla yapılacak farkındalık ve bilgi kazandırıcı bütün eğitimlerde kullanılması son derece önemlidir" ifadelerini kullanıyor. "İnsan sevdiğini korur, bu nedenle çocuklara hayvanları ve bitkileri sevdirmek, çevre eğitiminin en temel amaçlarından birisi olmalıdır" diyor Haktanır, "Çevre eğitimi, belirli bir etkinlik saatiyle sınırlandırılmayıp her etkinlikte ilişkilendirilerek sunulmalıdır. Bunun için de her öğretmen çevre sorunlarına karşı duyarlı olmak yani çevre bilincine sahip bir birey olmak zorundadır" sözleriyle doğa eğitiminde öğretmenlerin önemine vurgu yapıyor.

DOĞA DENEYİMİ ÇOCUK OBEZİTESİ İÇİN BİR TAMPON OLABİLİR

Çocukların doğada geçirdikleri zamanın psikolojik ve fiziksel yararlarının yanı sıra akademik başarı açısından da önemine dikkat çeken "Doğadaki Son Çocuk" kitabının yazarı Richard Louv ise "Doğada zaman geçirmenin, çocuğun kendine güven duymayı öğrenmesinde, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğunun semptomlarını

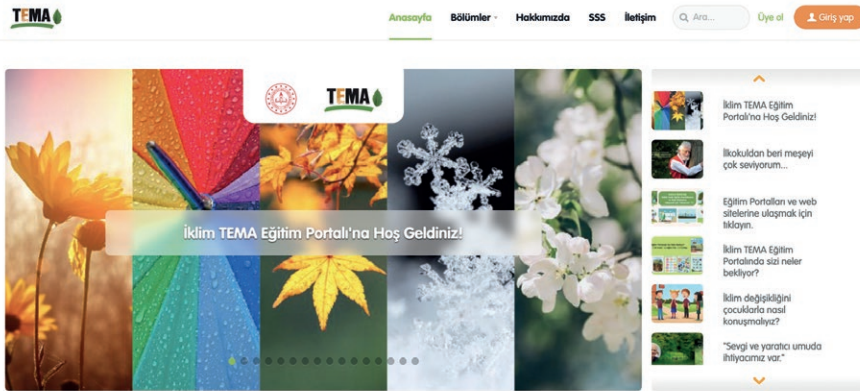
azaltmada, sakinleşme ve odaklanmada faydaları var. Doğal oyun alanlarına ve doğal öğrenme alanlarına sahip okulların, çocukların akademik olarak daha iyi performans göstermelerine yardımcı olduğu düşünülüyor" ifadelerini kullanıyor. Doğal oyun alanlarının zorbalığı azaltabileceğine dair bazı göstergeler olduğunu belirten Louv, "Doğa deneyimi aynı zamanda çocuk obezitesi ve fazla kilo problemleri için bir tampon olabilir. Doğada geçirilen zaman açıkça bir tedavi değildir, ancak özellikle kontrollerinin ötesindeki koşullar nedeniyle stresli olan çocuklar ve yetişkinler için çok büyük bir yardımcı olabilir" diyor.

DİJİTAL DÜNYAYA DOĞAN BİR NESİL YETİŞİYOR

Tüm dünyada çocukların açık havada oyun oynama sürelerinin giderek azaldığını ve oyun alışkanlıklarındaki dengesizliklerin arttığını belirten Prof. Dr. Yankı Yazgan ebeveynlere düşen sorumluluğu, "Dijital dünyaya doğan bir nesil yetiştirdiğimiz gerçeğini kabullenmeliyiz. Çocukların dijital teknolojiyle iç içe büyümesine karşı çıkmak hayatın akışına aykırı. Burada dikkat edilmesi gereken, teknolojiyi ve ekranları çocuk bakıcısı olarak ya da ilişkiyi, sahici deneyimi engelleyici biçimde kullanmamak. Ekran ile ilişki artıp, ekran hem bir oyun yeri ve hem de oyun arkadaşı haline gelince oyun dengesizliği karşımıza çıkıyor. Ebeveynlere düşen sorumluluk içeride ve açık alanda oynanan oyunlar ile ekran başında ve ekran dışında oynanan oyunlar arasında bir zaman dengesi kurabilmeleri için çocuklarına rehber olmak" sözleriyle özetliyor.

AMAÇ DOĞANIN PARÇASI OLMAK

Dr. Özgür Bolat da, öğretmenlerin doğa eğitimindeki rolünü değerlendirerek "Öğretmenlerin sadece çocukların doğada olmasını sağlamamalı, aynı zamanda onlara her canlıya saygı duymayı, canlıları beslemeyi, doğaya fidan kazandırmayı, evde doğal beslenmeyi, doğal materyaller kullanmayı, geri dönüşüme önem vermeyi, suni materyallerden uzak durmayı, kendi besinlerini yetiştirmeyi ve hazırlamayı öğretmelidir. Aslında amaç tam olarak doğada olmak değil, doğanın parçası olmak" diyor.



EĞİTİM PROGRAMLARI



YÖK, 20 üniversitede yapay zekâ ve dijitalleşme programları açıyor

YÖK Başkanı Erol Özvar toplantıda yaptığı konuşmada, yapay zekâ, yapay zekânın çözümleri, dijitalleşme, büyük veri konularında insan kaynağı yetiştirmek üzere lisans/önlisans seviyesinde program açılmasına ihtiyaç duyulduğunu belirtti. Bu amaçla Yükseköğretim Kurulu bünyesinde “Yapay Zekâ Temelli Programların Belirlenmesi Çalışma Grubu” kurulduğunu ifade eden Özvar, “Çalışma grubu, değişik ülkelerdeki üniversitelerin bölüm/program yapılarını inceleyerek muhtemel program önerilerini Yükseköğretim Kurulumuza sundu” dedi. Özvar, çalışma grubunun önerilerini değerlendirdiklerini ve yapay zekâ, dijitalleşme ve büyük veri alanlarında üniversitelerde 2’si ilk kez olmak üzere 5 lisans ve tamamı yeni 12 önlisans programı açılmasına karar verdiklerini ancak ilerleyen günlerde program sayısının artacağını belirtti.

Hali hazırda farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde bulunan “Bilişim Sistemleri ve Teknolojileri”, “Yazılım Geliştirme” ve “Bilgi Güvenliği Teknolojisi” bölümlerinin farklı üniversitelerde de açılmasını karara bağladıklarını anlatan Özvar, bunlara ilaveten 2 yeni lisans programının açılmasına karar verdiklerini belirtti. Özvar, lisans seviyesinde açılması planlanan yeni bölümlerin “Veri Bilimi ve Analitiği” ile “Yapay Zeka ve Makine Öğrenmesi” olduğunu, açıkladı.

Özvar, lisans ve önlisans programlarının açılacağı üniversiteleri ise şöyle sıraladı: “Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Bursa Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, Harran Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kayseri Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Niğde Ömer



Yükseköğretim Kurulu Başkanı Erol Özvar’ın başkanlığında, Yıldız Teknik Üniversitesi Otağ-ı Hümayun’da “Yapay Zekâ, Dijitalleşme ve Büyük Veri” toplantısı gerçekleştirildi. Yükseköğretim Kurulu Başkanı Erol Özvar, yapay zekâ, dijitalleşme ve büyük veri alanlarında üniversitelerde açılacak yeni program ve bölümleri açıkladı.

Halisdemir Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Trakya Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi ”

ÖNLİSANS PROGRAMLARI

Özvar tamamı yeni açılacak 12 önlisans programının “Yapay Zekâ Operatörlüğü, Büyük Veri Analistiği, Otonom Sistemler Teknikeriği, Dijital Dönüşüm Elektronik, Robotik ve Yapay Zekâ, Oyun Geliştirme ve Programlama, Bulut Bilişim Operatörlüğü, İmalat Yürütme Sistemleri, Kurumsal Bilişim Uzmanlığı, İnsansız Araç Teknikeriği, Ön-yüz yazılım Geliştirme, Arka-yüz yazılım Geliştirme” olduğunu bildirdi.

ÖĞRENCİLER BAŞKA BİR ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ÜYESİNDEN DERS ALABİLECEK

Özvar “Programların bir kısmında ilk kez, müfredatta yer alan ve seçilecek dersleri büyük üniversitelerimizin

öğretim üyeleri tarafından online ve sekron biçiminde verilecek. Böylelikle programların açılacağı üniversitelerin öğrencileri başka bir üniversite öğretim üyesinden de ders alabilecek. Ayrıca sektör temsilcilerinin de katkı vereceği bu programlardan azami fayda sağlamak istiyoruz. Açılacak yeni programlarda kalite güvencesinin sağlanması en önemli gündem maddemizdir. Bilişim ve yapay zeka alanında uzman hocalarımız ile ilgili sektör temsilcilerinin katkıları yeni programlarımızın müfredatların niteliklerini yükseltecektir” diye konuştu.

Yükseköğretim Kurulu Başkanı Özvar, tüm bu programların hangi üniversitede açılmasına ilişkin karar verirken pek çok hususu göz önünde bulundurduklarını belirterek, “Önce bünyesinde bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği gibi lisans programları ile bilgisayar programcılığı, web tasarımı ve kodlama gibi önlisans programları olan üniversitelerimizi belirledik.” dedi.

Siz Ne Yapabilirsiniz?

Lösemili Çocukların sizler gibi sağlıklı yaşayıp, koşup oynarken, okula giderken aniden hasta olduklarını lütfen unutmayın. Onları yalnız bırakmamak ve her şekilde desteklemenin görevimiz olduğunu unutmamalıyız.

Okulunuzda LÖSEV Marşı, resim, şiir, dans, koro ve bando etkinliği düzenleyebilir ulusal ve uluslararası alanda yarışmalara katılabilirsiniz.

Okulunuza, sınıfınıza LÖSEV Kumbarası isteyerek kardeşlerimizin parasız tedavisine harçlıklarınız ile destek verebilirsiniz.

LÖSEV'in ürettiği mandalina kurusundan çubuk krakerlere kadar tüm doğal gıdaları satın alarak hem sağlıklı beslenebilir hem de onların parasız tedavilerine katkıda bulunabilirsiniz.

LÖSEV'in DOĞA SAVAŞÇILARI takımına katılarak doğada yaşayan hayvanları, çiçekleri, ağaçları, havayı ve suyumuzu koruyabilirsiniz.

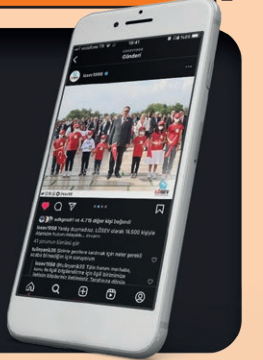
KANSER AVCISI olabilir, kanser yapan etkenlerle savaşarak çevrenizi aydınlatabilir, binlerce çocuğun hayatını siz kurtarabilirsiniz.

Okul dışında anne ve babanızı harekete geçirerek LÖSEV GÖNÜLLÜSÜ yapabilir LÖSEV tanıtım ve sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılabilirsiniz.



SOSYAL MEDYADA

LÖSEV'i (@losev1998) ve Dr. Üstün EZER'i (@ustunezer) takip ederek destek verebilir, 0 549 761 10 10 Whatsapp hattından projelerinizi paylaşabilirsiniz.



LÖSEMİLİ ÇOCUKLAR KÖYÜ, LÖSEV ÇİFTLİĞİ, LSV Okulları, LÖSEV mutfak ve el işi atölyelerimizi ziyaret edebilir, Anıtkabir ve Ankara gezi programımıza dahil olabilirsiniz.

Okulunuz, oturduğunuz siteniz veya mahallenizde (LÖSEV'den önceden yazılı izin alarak) tanıtım etkinlikleri düzenleyebilirsiniz.

Lösemili Çocuklar ve bütün kanser hastalarımız için hazırladığımız KOLİ KOLİ Mutluluk çalışmalarımıza katılabilir, ellerinizle yollayabilirsiniz.

LÖSEV'in iyileşmiş Lösemili Çocuklar için açmış olduğu LSV Okulları ile KARDEŞ OKUL olabilir, ortak etkinlikler düzenleyebilirsiniz. LÖSEV'in düzenlediği sevgi, iyilik, umut için mücadele temalı yarışmalarına etkinliklerine katılabilirsiniz.

"LÖSEV'e Gönüllü Üye Olalım"
Kampanyamıza Katılabilirsiniz. Okulunuzda, iş yerinizde ve çevrenizdeki tüm kişilere LÖSEV'i anlatarak onların da LÖSEV Gönüllüsü olmasını sağlayabilirsiniz. Ayrıca FAYDA - İNCİ - KURUM ELÇİSİ - AKTİF İLETİŞİM projelerimize de katılabilirsiniz.

LSV DOĞAL GIDA VE İYİ ŞEYLER DÜKKANI

Lösemili Çocuklarımızın annelerinin el emeği ve sevgisi ile üretilen, tarım ilaçsız, hormonsuz gıdalar ve el ürünü bebekler, çantalar, kupalar, seramik rozetler, öğretmenler günü sertifikaları ve hediye eşyalar satılmaktadır. Elde edilen tüm gelir hastalarımızın ücretsiz tedavilerine aktarılmaktadır.

İnternet siparişleriniz için www.lsvdukkani.com



emko eğitim
çözümleri

Eğitimin olduğu her yerdeyiz



emko | tech

AKILLI TAHTALAR & İNOVATİF ÇÖZÜMLER

emko | edu

İNOVATİF EĞİTİM MOBİLYALARI

■ İstanbul Merkez Ofis/Fabrika


■ Ankara Şube

■ Diyarbakır Şube

■ Almanya Şube

■ Estonya Şube

 /emkoegitim

 +90 212 886 86 85

www.ee.com.tr